



**Ajuntament
de Barcelona**

Direcció del Programa de Dona
Regidoria de Dona i Drets Civils

PLA MUNICIPAL PER A LA IGUALTAT D'OPORTUNITATS REAL I EFECTIVA ENTRE DONES I HOMES (2012-2015)

Balanç de mandat de la Regidoria de Dona i Drets Civils

Febrer de 2015

B
BC
BN



ÍNDEX

1. PRESENTACIÓ	3
2. INTRODUCCIÓ.....	3
2.1. Consideracions entorn a les dades exposades.....	3
2.2. Consideracions sobre la informació derivada del seguiment del <i>Pla Municipal per a la igualtat d'oportunitats real i efectiva entre dones i homes (2012-2015)</i>	5
3. ANÀLISI PER EIXOS.....	6
Eix 1: IGUALTAT D'OPORTUNITATS REAL I EFECTIVA I PROMOCIÓ	6
Eix 2: CORESPONSABILITAT COM A PREMISSA PER UNA IGUALTAT D'OPORTUNITATS EFECTIVA I REAL	29
Eix 3: PARTICIPACIÓ, APODERAMENT I PRESÈNCIA EN TOTS ELS ÀMBITS.....	42
Eix 4: ACCÉS I CONDICIONS EN L'ESFERA PROFESSIONAL.....	61
Eix 5: TRANSVERSALITAT DE GÈNERE EN LES POLÍTIQUES MUNICIPALS.....	82
Eix 6: ATENCIÓ DE LES SITUACIONS DE VULNERABILITAT.....	98
Eix 7: ABORDATGE INTEGRAL CONTRA LA VIOLÈNCIA MASCLISTA I LLUITA CONTRA L'EXPLOTACIÓ SEXUAL	113

1. PRESENTACIÓ

El present document és una anàlisi realitzada per la Direcció del Programa de Dona, a través del Centre per a la Igualtat i Recursos per les Dones (d'ara endavant CIRD), que es basa en l'estructura del propi *Pla Municipal per a la Igualtat d'Oportunitats real i efectiva entre dones i homes (2012-2015)*, i que engloba, a mode de **síntesi i balanç final, les informacions recollides en els dos informes previs de seguiment: l'Informe de seguiment i avaluació anual, realitzat el 2013, i l'Informe preliminar de seguiment realitzat el 2014.**

Per cada un dels set eixos d'actuació que integren el pla, se'n descriuen els objectius generals i s'aporten, primerament, dades estadístiques i informació qualitativa sobre quina és la situació de les dones en aquell àmbit específic. A continuació, es detallen els objectius específics fixats per a donar resposta a aquestes situacions, i s'exposen les principals actuacions que s'han implementat per a la consecució de cada objectiu.

Finalment, es realitza una síntesi i valoració dels resultats de cada eix, amb la finalitat de definir els reptes de futur que es perfilen a partir de les valoracions realitzades al llarg de tota l'anàlisi.

2. INTRODUCCIÓ

A continuació es formulen algunes consideracions a tenir en compte en la lectura d'aquest document, tant pel que fa a les dades i les informacions que descriuen la situació específica de les dones de la ciutat en cada un dels set eixos del pla, com en relació als indicadors i a les dades de seguiment de les actuacions.

2.1. Consideracions entorn a les dades exposades

A l'hora de seleccionar les dades que conformen la radiografia de les dones en relació als homes a la ciutat de Barcelona, **la prioritat ha estat sempre triar les dades més actualitzades, és a dir, les de 2014, provinents de fonts estadístiques oficials.** En alguns casos, però, això no ha estat possible, ja que a data de febrer de 2015 moltes dades anuals de 2014 encara no estaven disponibles.

En altres casos, **quan no hi havia dades anuals però sí trimestrals** (com ha succeït, per exemple, en el cas d'algunes dades sobre violència masclista), **s'ha fet un sumatori de les dades dels 3 primers trimestres del 2014**, i s'ha especificat que les del 4t trimestre del 2014 encara no estan disponibles.

Quan s'ha disposat de sèries temporals, s'ha prioritzat la realització de sèries de dades del 2012-2013-2014. En cas de manca de dades tan recents, s'han utilitzat les sèries temporals més properes a l'any 2014 que ha estat possible.

En aquells casos en els que les fonts de dades no són anuals sinó trimestrals com, per exemple, les dades de contractacions de l'EPA, s'ha optat per **prendre com a referència el segon trimestre.** La raó és que aquest és el període de l'any menys influenciat per factors estacionals



(per exemple, les dades d'ocupació varien molt en temporada alta, però no són representatives de l'any en conjunt).

S'observarà en la lectura de la present anàlisi que una part important de les dades són del 2011. Això es deu a que aquest és l'any de la darrera publicació de l'Enquesta de Condicions de Vida i Hàbits de la Població de Catalunya. El CIRDS, servei de la Direcció del Programa de Dona, amb el suport del Departament de Recerca i Coneixement de l'Àrea de Qualitat de Vida, Igualtat i Esports, va realitzar ***l'Informe de Condicions de Vida de les Dones de Barcelona (ICVDB d'ara endavant) l'any 2013***. Part de les dades venien d'una explotació per sexe de l'enquesta a nivell de Barcelona. Tot i que l'ICVDB encara no s'ha fet públic, s'ha considerat que per la seva rellevància, singularitat i especificitat, aquestes dades havien de formar part de l'anàlisi, malgrat ser del 2011.

Per complementar la informació obtinguda de l'ICVDB, s'ha fet ús de forma transversal de l'estudi realitzat per la Fundació Surt per encàrrec de la Regidoria de Dona i Drets Civils sobre ***l'Impacte de la Crisi Econòmica en les Dones de la ciutat de Barcelona (ICEDB d'ara endavant)*** en la seva versió de novembre de 2014.

A l'informe no hi ha cap dada prèvia al 2010. Només s'ha inclòs alguna referència a algun any anterior en anàlisis temporals destacades. Per exemple, en les dades d'evolució de les interrupcions voluntàries de l'embaràs s'inclouen dades a partir del 2009, ja que el 2010 s'aprovà la Llei orgànica 2/2010, de 3 de març, de salut sexual i reproductiva i de la interrupció voluntària de l'embaràs.

Per últim, observar que la majoria de taules i gràfics són d'elaboració pròpia a partir de dades secundàries¹. Fetes aquestes consideracions, és important explicar que **les principals fonts de dades analitzades** s'han generat sota el paraigües dels organismes i sistemes d'informació de l'Ajuntament de Barcelona: **els departaments d'Estadística i el departament de Recerca i Coneixement de l'Àrea de Qualitat de Vida, Igualtat i Esports, l'Agència de Salut Pública de Barcelona, l'Institut Barcelona Esports, les gerències de Recursos Humans i Organització i la de Prevenció, Seguretat i Mobilitat, la Direcció de Serveis de Prevenció, l'enquesta de Serveis Municipals, el Padró Municipal d'Habitants i finalment el servei de Barcelona Activa.**

També s'ha obtingut informació de **l'Autoritat del Transport Metropolità, l'Àrea Metropolitana de Barcelona, el Jutjat Degà de Barcelona, l'Institut d'Estudis Regionals i Metropolitans de Barcelona, la Fundació Surt, l'IDESCAT, i els Departaments de Treball, d'Interior i d'Ocupació i Empresa de la Generalitat de Catalunya. I finalment de l'Instituto Nacional de Estadística, la Dirección General de Tráfico i el Ministerio de Empleo y Seguridad Social.**

¹ En altres casos, la impossibilitat d'accedir a documents oberts, ha obligat a incorporar taules i gràfics d'informes d'altres institucions, que poden trencar la línia d'estil general del document.

2.2. Consideracions sobre la informació derivada del seguiment del *Pla Municipal per a la igualtat d'oportunitats real i efectiva entre dones i homes (2012-2015)*

La informació entorn a les actuacions en matèria de promoció de la igualtat de gènere dutes a terme per l'Ajuntament prové, principalment, dels Informes de seguiment del *Pla Municipal per a la igualtat d'oportunitats real i efectiva entre dones i homes (2012-2015)*, realitzats els anys 2013 i 2014. A partir d'aquí, cal tenir en compte diverses consideracions.

L'informe de seguiment 2013 és un recull de les actuacions fetes i dels resultats obtinguts entre l'1 de gener i el 31 de desembre d'aquell any. En canvi, pel que fa a l'Informe de seguiment 2014, la proximitat de les eleccions municipals, previstes pel maig de 2015, va obligar a avançar la seva elaboració. Per això, **l'Informe de seguiment 2014 és un recull de les actuacions fetes i dels resultats obtinguts entre l'1 de gener i el 31 d'octubre d'aquell any.** Tot i que sempre que ha estat possible s'han actualitzat les dades a 31 de desembre, és important tenir en compte que aquesta diferència temporal es manté en alguns casos. Per exemple, aquest és el cas de les actuacions que es desenvolupen mitjançant convenis amb diferents entitats, de les quals l'Ajuntament no disposa d'indicadors de seguiment fins al primer o segon trimestre de l'any següent.

Per a l'elaboració **del present Balanç de Mandat, s'ha partit, principalment, de l'Informe de seguiment 2014**, al qual s'han incorporat les dades dels dos anys anteriors. La informació relativa al 2012 prové de la Memòria anual de l'Àrea de Qualitat de Vida, Igualtat i Esports. En quant a la informació relativa al 2013, aquesta prové tant de la Memòria de l'Àrea com de l'Informe de seguiment del Pla 2013. **Això significa que les dades dels anys 2013 i 2014 són més exhaustives**, donat que els informes de seguiment del Pla van permetre aprofundir en els resultats de les actuacions des d'una perspectiva de gènere.

Per últim, cal tenir en compte que **una part poc significativa d'aquest Balanç**, aproximadament el 10%, **correspon a actuacions que han estat desenvolupades per instàncies o departaments que no pertanyen a l'Àrea de Qualitat de Vida, Igualtat i Esports.** En aquests casos, per poder recollir la informació s'ha recorregut únicament als informes de seguiment del Pla, el què significa que **per a la major part de les actuacions no es disposa de dades anteriors al 2013.** El motiu pel qual no s'ha complementat la informació amb les Memòries de les àrees corresponents és que, freqüentment, aquestes no inclouen les dades segregades per sexes. Vetllar perquè aquesta segregació es faci de forma regular i sistemàtica és una de les finalitats del *Pla Municipal per a la igualtat d'oportunitats real i efectiva entre dones i homes (2012-2015)*, que contempla mesures específicament orientades a assolir aquest objectiu.

3. ANÀLISI PER EIXOS

Eix 1: IGUALTAT D'OPORTUNITATS REAL I EFECTIVA I PROMOCIÓ

Objectiu general de l'eix: *avançar cap a un nou marc de relació entre dones i homes més igualitari i basat en el respecte i el reconeixement.*

Les desigualtats entre dones i homes estan profundament arrelades en la nostra cultura, condicionen de forma essencial els nostres comportaments i impregnen de manera subtil tots i cadascun dels aspectes de la vida quotidiana. Transformar aquesta realitat passa per l'establiment d'un nou marc de relacions en el que dones i homes puguin desenvolupar les seves inquietuds, interessos i ambicions en peu de veritable igualtat, lliures de les pressions, prejudicis i estereotips que sovint limiten les seves opcions.

Aquest eix, es proposa *avançar cap a un nou marc de relació entre dones i homes més igualitari i basat en el respecte i el reconeixement* per tal d'assolir una igualtat d'oportunitats real i efectiva entre dones i homes, i la promoció de les dones dins la societat.

Com es podrà observar al llarg de tota l'anàlisi, homes i dones es distribueixen de manera diferenciada dins la població, i això repercuteix en la posició que uns i altres ocupen dins la societat.

Població barcelonina

Actualment, la població barcelonina està integrada per un 53% de dones i un 47% homes.

Padró municipal d'habitants					
	Homes		Dones		Total
2012	769.819	47,49%	851.124	52,51%	1.620.943
2013	763.701	47,38%	848.121	52,62%	1.611.822
2014	758.316	47,32%	844.070	52,68%	1.602.386

Font: Elaboració pròpia a partir d'Idescat

Aquesta tendència també es manté quan s'analitzen les xifres per districtes. D'acord amb les dades del Padró Municipal d'Habitants, **a tots els districtes hi ha més dones que homes, amb una sola excepció, Ciutat Vella**, on hi viuen més homes que dones. Aquesta diferència es pot deure al fet que Ciutat Vella és un districte amb una alta taxa de població nouvinguda, la majoria de la qual està integrada per homes.



Taxes d'immigració

Respecte l'any 2011, destaca el **descens de la població immigrant a Barcelona**: la taxa d'immigració era de 55,4 persones per cada 1.000 habitants el 2011, i descendeix al 47,1 al 2013.

Taxa d'immigració (per 1.000)	
2011	55,4
2012	49,1
2013	47,1

Nota: les taxes estan calculades amb la població oficial de l'INE.

Font: Moviments demogràfics 2011, 2012 2013. Departament d'Estadística. Ajuntament de Barcelona

Taxa emigració

També han descendit les taxes d'emigració; és a dir, hi ha menys persones al 2013 que al 2011 que marxin de Barcelona per viure a fora.

Taxa d'emigració (per 1.000)	
2011	35,3
2012	35,1
2013	33,3

Nota: les taxes estan calculades amb la població oficial de l'INE.

Font: Moviments demogràfics 2011, 2012 2013. Departament d'Estadística. Ajuntament de Barcelona

Nivell d'estudis

Pel que fa al nivell d'estudis de la població barcelonina, les dades indiquen **un augment en el nivell educatiu de la ciutadania, tant per homes com per dones**. S'observa una tendència a la disminució de la població sense estudis, i un augment de la població amb estudis superiors. Les **dones són majoritàries en els extrems dels nivells educatius**: predominen a la categoria de sense estudis i a les de amb estudis universitaris / CFGS grau superior.

Població de Barcelona segons titulació acadèmica						
	Sense estudis	Estudis primaris /certificat d'escolaritat /EGB	Batxillerat elemental /graduats escolar / ESO / FPI	Batxillerat superior / BUP / COU /FPII / CFGM grau mitjà	Estudis universitaris / CFGS grau superior	No consta
HOMES						
2011	8,6%	21,0%	20,6%	25,2%	24,5%	0,1%
2012	6,7%	20,1%	20,7%	26,9%	25,6%	0,1%
2013	6,2%	17,4%	22,2%	27,3%	26,8%	0,0%
DONES						
2011	11,2%	22,0%	19,6%	21,8%	25,4%	0,1%
2012	9,4%	21,1%	19,3%	23,2%	26,9%	0,0%
2013	8,9%	19,3%	20,1%	23,5%	28,1%	0,0%

Nota: població classificada de 16 anys i més.

Font: Lectures del Padró Municipal d'Habitants a 30 de juny del any 2009 al 2013. Ajuntament de Barcelona.

Aquestes dades mostren com, encara a dia d'avui, homes i dones ocupen posicions diferents dins el sistema educatiu, la qual cosa repercuteix en uns nivells d'estudis diferenciats (en aquest cas, més polaritzats per les dones), la qual cosa demostra que és necessari treballar per construir una educació lliure de sexisme i igualitària, que tendeixi a promoure una veritable coeducació en tots els àmbits educatius a través de la difusió de models culturals i socials més igualitaris, i d'una orientació acadèmica i professional que valori indistintament l'experiència, les aptituds i l'aportació social i cultural de les dones i els homes en igualtat de drets i sense estereotips, tal i com s'exposa a l'objectiu 1.6 del present eix.

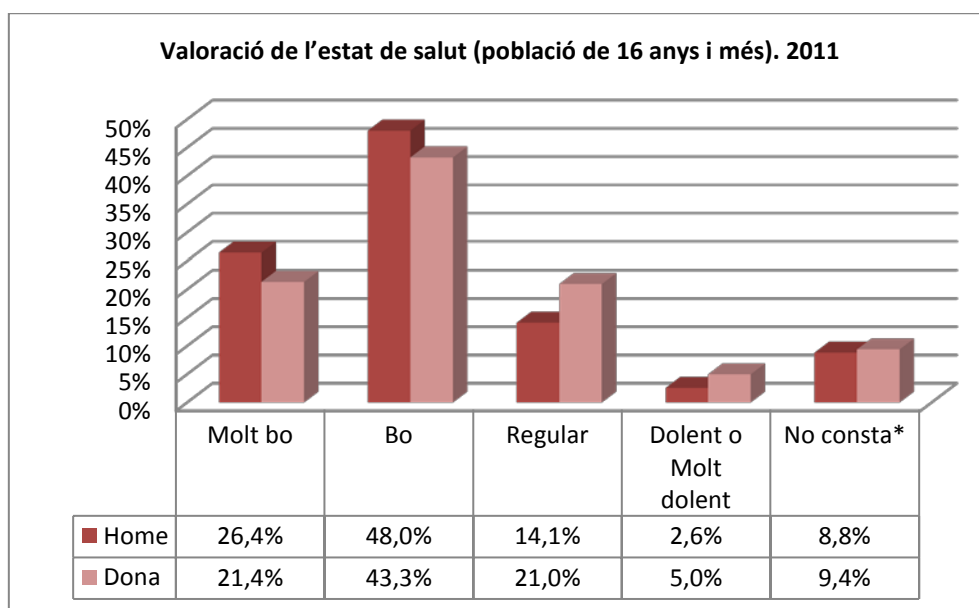
Valoració de l'estat de salut

Per tal d'assolir l'objectiu d'aquest eix –la igualtat real i efectiva entre homes i dones, i la promoció de les dones dins la societat–, cal tenir en compte les condicions de vida de les barcelonines respecte els homes. I un indicador bàsic és l'estat de salut. Tal i com es marca a l'objectiu específic 1.7., per tal d'assolir una veritable igualtat, cal “promoure la salut de les dones de la ciutat”.

La valoració de l'estat de salut és una percepció subjectiva, de manera que es tracta d'un paràmetre especialment sensible als factors culturals i psicosocials. La forma com cada sexe percep la seva salut no només està condicionada pel seu benestar real, sinó també pel valor assignat, els estereotips i les creences al voltant de la mateixa. Per això, resulta fonamental analitzar aquesta variable des de la perspectiva de la interrelació entre una dimensió individual i una dimensió social o cultural.

La major part de la població fa una valoració moderadament positiva del seu estat de salut. Però mentre que en les categories superiors (estat de salut bo o molt bo) predominen els homes, les dones són majoria entre les persones que consideren que el seu estat de salut és regular, i pràcticament dupliquen els homes entre els individus que el qualifiquen de dolent o molt dolent. Aquesta dada es correspon amb el fet que les dones, malgrat una mortalitat inferior als homes, presenten una taxa de morbiditat (freqüència d'emmalaltir) més elevada.

Des del punt de vista del gènere, un condicionant fonamental de la diferent valoració de l'estat de salut continua sent la divisió sexual del treball. La falta de serveis públics per cobrir les necessitats de cura, les dificultats per poder harmonitzar les obligacions domèstiques i familiars amb el desenvolupament d'una feina i d'una carrera professional satisfactòria, l'escassa valoració social del paper de la mestressa de casa i la manca de coresponsabilitat dins de la llar, són factors que tenen una repercussió específica sobre la salut física i psíquica de les dones.



Font: Idescat i IERMB, Enquesta de condicions de vida i hàbits de la població de Catalunya, 2011.

Taxa de fecunditat

Un altre indicador bàsic a nivell de salut és la taxa de fecunditat. **La taxa de fecunditat de Barcelona és de 36,2 l'any 2013. Aquesta ha descendit respecte anys anteriors.** També s'observa un lleu endarreriment en l'edat mitjana de tenir el primer fill de les mares respecte al 2011, sent al 2013 de 33,1.

Taxes de fecunditat de Barcelona			
	2011	2012	2013
Global	37,7	37,2	36,2
15-19 anys	6,8	6,9	7,0
20-24 anys	23,1	22,1	20,8
25-29 anys	38,3	36,5	37,0
30-34 anys	76,7	75,2	73,1
35-39 anys	68,7	68,5	66,2
40-44 anys	18,0	18,9	19,3
45-49 anys	1,1	1,7	1,6
MITJANA EDAT DE LA MARE	32,8	32,9	33,1
ISF	1,16	1,15	1,12

Taxa de fecunditat: relació entre els naixements i el nombre de dones en edat fèrtil.

ISF: Índex Sintètic de Fecunditat o nombre de fills per cada dona en edat fèrtil

Font: Agència de Salut Pública de Barcelona. Ajuntament de Barcelona.



Filles i fills tinguts per la població femenina

Un 33,7% de les dones de 16 i més anys de Barcelona no té actualment cap fill/a, un 17,3% en té un, i un 28,5% en té dos.

Comparant el 2011 i el 2006 s'observen canvis molt importants en la franja de 25-34 anys. En aquest sentit, en 2011, les dones d'entre 25 i 34 anys tenen molts menys fills de mitjana que en 2006: al 2006 un 36% de les dones d'entre 25 i 34 anys tenia fills/es. En 2011, només un 21,6% de les dones compreses entre aquestes edats tenen fills/es. S'observa, per tant, com es pot haver donat cert endarreriment en la decisió de tenir fills atesa la conjuntura socioeconòmica viscuda durant aquest període.

	Naixements											
	2011						2006					
	16-24 anys	25-34 anys	35-54 anys	55-64 anys	65 i + anys	Total	16-24 anys	25-34 anys	35-54 anys	55-64 anys	65 i + anys	Total
Cap fill/a	97,1%	78,4%	21,8%	9,1%	10,8%	33,7%	96,2%	64,0%	25,3%	9,2%	16,9%	33,3%
1 fill/a	2,9%	11,2%	23,4%	18,2%	18,0%	17,3%	3,8%	20,3%	22,2%	14,2%	15,2%	17,5%
2 fills/es	0,0%	7,3%	38,3%	48,6%	29,6%	28,5%	0,0%	12,7%	43,1%	47,3%	29,2%	31,0%
3 fills/es	0,0%	3,1%	12,9%	12,8%	25,9%	13,6%	0,0%	2,2%	7,0%	18,4%	24,2%	11,8%
Més de 3 fills/es	0,0%	0,0%	3,2%	10,8%	15,6%	6,8%	0,0%	0,8%	2,4%	10,8%	14,5%	6,4%
No consta	0,0%	0,0%	0,4%	0,5%	0,0%	0,2%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
Total	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%

Font: Idescat i IERMB, Enquesta de condicions de vida i hàbits de la població. Any 2011.

Esperança de vida en néixer

Les últimes dades d'esperança de vida en néixer de Barcelona són del 2012, i demostren que **les dones tenen una esperança de vida superior a la dels homes**. Aquest és un tret comú en els països amb economies desenvolupades, on la incidència de la mortalitat vinculada al part està pràcticament eradicada. Aquesta dada té una explicació de tipus biològic, derivada del fet que al llarg de la vida els homes desenvolupen més malalties mortals, i una explicació de tipus cultural, ja que algunes d'aquestes malalties, així com una part important dels accidents de trànsit² i de les morts violentes en general, són la conseqüència directa d'unes conductes de risc molt més esteses entre la població masculina.

Esperança de vida en néixer		
Any	Home	Dona
2010	79,3	85,9
2011	80,0	86,2
2012	79,9	85,7

Font: ASPB

²Segons dades de la Guàrdia Urbana de Barcelona, l'any 2011 hi ha hagut 10.239 persones lesionades per un accident de trànsit, de les quals 6.359 han estat homes i 3.880 dones. Hi ha hagut 31 persones que han mort, de les quals 24 eren homes i 7 dones.



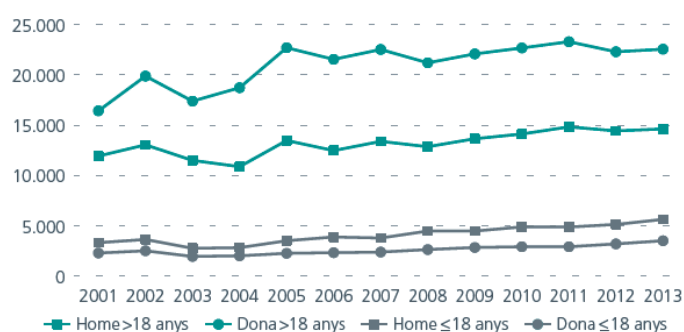
Mortalitat

La taxa bruta de mortalitat és més alta pels homes que per les dones. D'acord amb l'Agència de Salut Pública de Barcelona (ASPB), "a Barcelona, l'any 2012 van ocórrer 15.897 defuncions, 7.572 homes i 8.325 dones, suposant una taxa bruta de 981,6 per 100.000 habitants. Respecte l'any 2011 es van registrar 701 defuncions més, el que representa un augment del 4,6%, coincidint amb l'augment descrit a Catalunya (4,6%) i a Espanya (3,9%)"³.

Salut mental

En els darrers anys s'ha donat un augment de persones ateses en centres de salut mental. I Tal i com exposa l'ASPB: "a la figura 24 es pot observar l'increment acumulat de la població atesa als centres de salut mental del període que va del 2001 al 2013, amb un 66,8% de població infantil i juvenil i un 32,9% de població adulta. **L'any 2013, el 61,7% de les persones ateses als centres de salut mental infantil i juvenil eren homes i el 38,3% eren dones.** En comparació, pel que fa a les **persones ateses als centres de salut mental d'adults, el 60,8% eren dones i el 39,2% homes**" (op.cit. pàg 66).

Figura 24. Població atesa als centres de salut mental per grup d'edat i sexe. Barcelona, 2001-2013.



Font: Conjunt mínim de base de dades de salut mental (CMBD-SM). CatSalut.

Font: ASPB

A l'estudi sobre l'Impacte de la Crisi Econòmica en les Dones de la Ciutat de Barcelona (ICEDB)⁴, s'exposa que la crisi ha tingut un impacte negatiu en la salut emocional de les dones: "a banda de les dificultats econòmiques que impedeixen a les dones poder tenir cura de la seva salut, **la pròpia crisi ha tingut un impacte directe sobre la qualitat de vida de les dones en termes de salut. Les narratives de les dones posen de manifest que la salut mental i emocional s'ha vist especialment perjudicada** com a conseqüència de la pèrdua de l'ocupació o la finalització de la prestació que estaven cobrant. Els principals símptomes experimentats per les dones són desànim, ansietat, dificultats per dormir, angoixa, estrès, pèrdua de la confiança en elles mateixes i inseguretat" (pàg. 146).

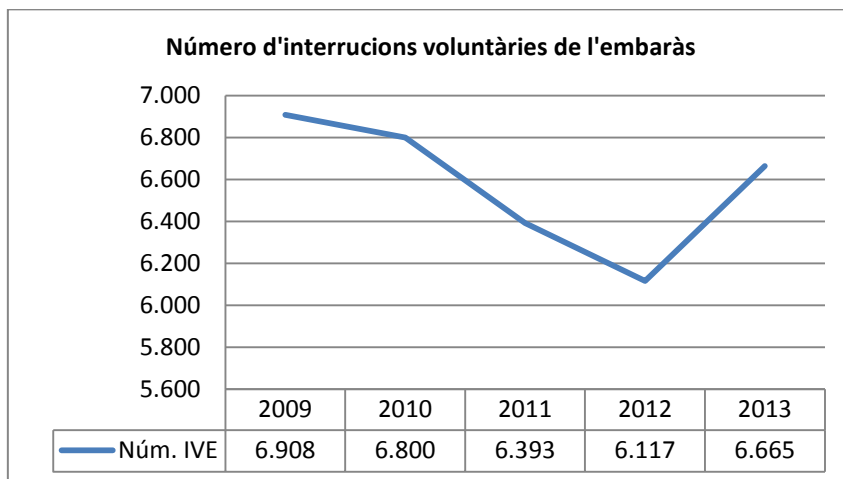
³ http://www.aspb.cat/quefem/docs/Mortalitat_2012.pdf (pàg. 8)

⁴ Fundació Surt (2014), "Estudi sobre l'impacte de la crisi econòmica en les dones de la ciutat de Barcelona". Ajuntament de Barcelona.



Interrupcions voluntàries de l'embaràs

Després d'un període d'increment continuat des del 2006, les dades mostren un descens del nombre d'interrupcions voluntàries a partir de l'any 2009 fins al 2012, (coincidint amb la introducció de la llei d'interrupció voluntària per terminis (Llei orgànica 2/2010, de 3 de març, de salut sexual i reproductiva i de la interrupció voluntària de l'embaràs). **El 2013, però, s'ha donat un augment notable del nombre d'IVE.**



Font: elaboració pròpia a partir de dades de l'ASPB

Interrupcions voluntàries de l'embaràs de residents a Barcelona per edat i setmanes de gestació. 2009-2013					
	2009	2010	2011	2012	2013
Edat de la mare					
Total	6.908	6.800	6.393	6.117	6.665
<15 anys	21	11	24	27	18
15-19 anys	590	652	619	589	579
20-24 anys	1.549	1.464	1.303	1.255	1.349
25-29 anys	1.802	1.720	1.529	1.408	1.494
30-34 anys	1.574	1.521	1.494	1.467	1.561
35-39 anys	982	1.025	1.016	983	1.182
40-44 anys	356	376	380	355	449
>45 anys	34	31	28	33	33
Setmanes de gestació					
Total	6.908	6.800	6.393	6.117	6.665
1-8 setmanes	4.929	4.934	4.619	4.408	5.028
9-12 setmanes	1.477	1.400	1.289	1.223	1.201
13-16 setmanes	308	309	307	293	289
17-22 setmanes	192	155	157	177	136
No consta	2	2	21	16	11

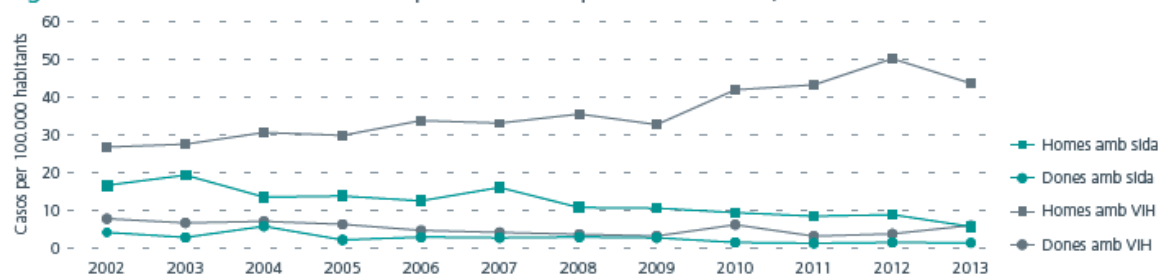
Departament d'Estadística. Ajuntament de Barcelona. Font: Departament de Salut. Generalitat de Catalunya.
Elaboració: Agència de Salut Pública de Barcelona.

Malalties de transmissió sexual

D'acord amb l'ASPB, "l'any 2013, a un total de 438 persones han diagnosticat per primera vegada la infecció pel **VIH**, el 86% (378) residia a Barcelona, cosa que situa la taxa d'infecció en 23,42 casos/100.000 habitants i representa un **descens del 8,2% respecte a l'any 2012**. A la figura 3 es mostren les taxes d'incidència per 100.000 habitants per a homes i dones residents a la ciutat. El 87% (329) del casos han estat homes entre els 18 i els 76 anys (mediana de 34 anys)"⁵.

En aquest sentit, s'ha donat un descens, després de varis anys de creixement continu:

Figura 3. Evolució de les taxes d'infecció pel VIH i de sida per sexe. Barcelona, 2002-2013.

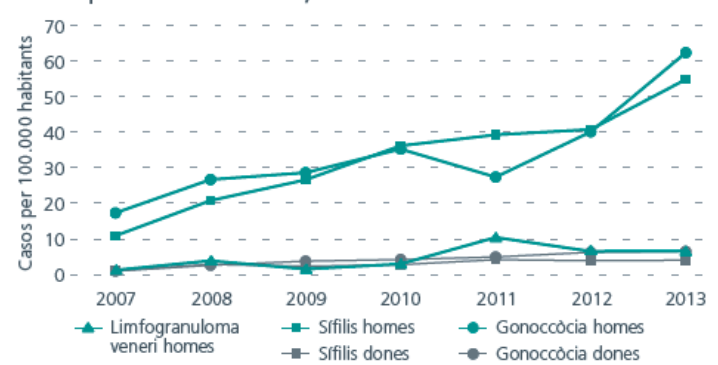


Font: Registre de Sida i de VIH de Barcelona. Servei d'Epidemiologia. Agència de Salut Pública de Barcelona.

Font: ASPB

Hi ha altres malalties de transmissió sexual (com són la sífilis, gonocòccia i limfogranuloma veneri), però, que han augmentat la seva incidència, però només pels homes. Per les dones han seguit mantenint taxes molt baixes:

Figura 12. Incidència de sífilis, gonocòccia i limfogranuloma veneri per sexe. Barcelona, 2007-2013.



Font: Registre d'ITS. Servei d'Epidemiologia. Agència de Salut Pública de Barcelona.
Nota: LGV: limfogranuloma veneri.

Font: ASPB

En totes aquestes malalties, el col·lectiu més afectat per les infeccions han estat els homes homosexuals.

⁵ http://www.aspb.cat/quefem/docs/Informe_Salut_2013.pdf, pàg. 55.

Així doncs **les dades mostren que, pel que fa a les malalties de transmissió sexual, la major part de les persones infectades han estat homes i que només una minoria són dones.** Aquesta qüestió també pot estar relacionada amb la socialització diferencial de gènere i la consegüent aversió al risc, ja que mentre que les dones són educades amb més freqüència en la por i la prudència, els homes ho són sovint en l'atreviment i en no tenir por al risc.

Per donar resposta a la realitat d'homes i dones entorn l'Eix 1 IGUALTAT D'OPORTUNITATS REAL I EFECTIVA I PROMOCIÓ s'han dissenyat diverses actuacions que responen a diversos objectius específics.

Objectiu específic 1.1: Donar suport a les actuacions que impulsin el principi d'igualtat d'oportunitats real i efectiva i de tracte de dones i homes.

Sota aquest punt queden recollides aquelles actuacions més destacades que tenen la finalitat de proporcionar eines perquè entitats i persones individuals puguin treballar el foment la igualtat.

1. Actuacions de suport i assessorament del CIRD:

En el 2013 es produeix un canvi d'orientació del CIRD, que es converteix en una oficina tècnica d'informació, assessorament i recursos per al desplegament de la transversalitat de gènere. Aquest nou enfocament determina que una de les finalitats primordials del CIRD consisteixi a proporcionar suport tècnic, recursos materials i formació a qualsevol iniciativa orientada a promoure la igualtat.

Entre 2013 i 2014 l'equip del CIRD ha atès un total de 1.265 demandes d'informació o assessorament, la major part de les quals (482) procedents de persones a títol individual, seguides de professionals de l'àmbit privat (364), districtes, àrees i departaments o altres serveis municipals (259) i, finalment, d'entitats o grups de dones (160). Des d'un punt de vista evolutiu, aquest últim sector ha experimentat una reducció en favor de la resta, especialment de l'àmbit professional que entre 2013 i 2014 ha incrementat les seves demandes en un 51,03%.

Quan al suport material, s'ha ordenat i sistematitzat la cessió de recursos a disposició de la ciutadania. A més, des del 2012 s'ha augmentat el nombre dels mateixos amb l'elaboració i incorporació al *Catàleg de Recursos de Sensibilització en Igualtat de Gènere* de sis nous recursos pedagògics. La seva finalitat és facilitar eines perquè entitats, institucions o persones interessades puguin aprofundir en els àmbits de la coeducació, la coresponsabilitat, les masculinitats, la violència masclista en els mitjans de comunicació, el ciberassetjament o violència de gènere en el món digital, i el foment de la igualtat en l'entorn empresarial, aquest últim pendent de presentació pública a la primavera del 2015.

A més, el CIRD col·labora actualment amb el Grup de Recerca d'Esport i Activitat Física (GREAF), de la Universitat de Vic en l'elaboració d'un recurs de sensibilització sobre prevenció de l'assetjament sexual i per raó de sexe, i l'abús sexual a l'esport.

Paral·lelament, s'ha creat un nou *Catàleg de Recursos i Activitats per la Igualtat de Dones i Homes* que recull idees i propostes per treballar els àmbits més estratègics de les polítiques de la Regidoria de Dona i Drets Civils: la coresponsabilitat, la força del talent de les dones, el



paper de les dones en la història i en el progrés de la humanitat (commemoració del tricentenari del 1714) i la prevenció i l'atenció a situacions de violència masclista. D'aquesta manera, es posa a disposició del personal tècnic de l'Ajuntament tot un ventall de recursos, adaptats a diferents públics i pensats per a contextos diversos, amb la garantia de qualitat que ofereix el fet d'haver estat supervisats pel CIRD.

2. Actuacions de suport a entitats de la Direcció del Programa de Dona:

En el marc de la convocatòria anual de Subvencions per a dur a terme projectes, activitats i serveis de l'Ajuntament de Barcelona, entre el 2012 i el 2014 s'han destinat 516.972 € a subvencionar 161 projectes de les 292 sol·licituds presentades a l'àmbit Dona.

Per altra banda, s'han mantingut o establert nous convenis de col·laboració amb diferents entitats, tant per afavorir la promoció de la igualtat com per a l'atenció específica a dones. Pel que fa als primers destaquen els convenis:

- Amb l'Observatori Dona, Empresa i Economia (ODEE) de la Cambra de Comerç de Barcelona, que durant el període es concreta en l'elaboració dels estudis *Les competències del futur. Les dones i el nou perfil directiu de les empreses* i *Mesures de conciliació i reforma horària. Aplicació i opinió de les empreses catalanes*, a més de la creació d'un cercador online de conselleres i directives per a empreses.
- Amb la Xarxa de Parcs Científics i Tecnològics de Catalunya (XPCAT) per a la commemoració de l'*Equal Pay Day* i per donar impuls a les Jornades de visibilització *Fem Talent*.
- Amb l'entitat Ca la Dona per al desenvolupament d'activitats en matèria de promoció dels drets de les dones.
- Amb el Consell de la Joventut de suport a les accions de foment de la igualtat de gènere.
- Finalment, un conveni sense despesa amb els Cinemes Boliche per a l'organització del Cicle de Cinema D Barcelona: *La força del talent*.

A més, la Regidoria de Dona i Drets Civils ha prestat suport a una sèrie d'actes de promoció i sensibilització impulsats per diferents grups i associacions. Alguns d'aquests són:

- L'edició del llibre *Dones de Barcelona*, en col·laboració amb l'Associació Dones d'Avui.
- La celebració del *One Billion Rising! Mil milions dempeus! Aixeca't, Manifesta't i Balla! Barcelona 2013*, organitzat pel Col·lectiu Punt 6.
- La iniciativa ciutadana *Free Yoga 2013*, per a sensibilitzar contra la violència de gènere.
- La jornada *Mujeres que corren*, amb el suport del Club Natació Atlètic Barceloneta.
- Els actes *La violència masclista: tractament del mitjans de comunicació i prevenció en l'entorn universitari* (2013) i convocatòria dels *Premis de comunicació no sexista* (2014), organitzats per l'Associació de Dones Periodistes de Catalunya.
- El lliurament de premis als espots publicitaris guanyadors de la quarta i cinquena edicions del projecte *(RE)Imagina't*, organitzat per l'Observatori de les Dones en els Mitjans de Comunicació.
- La jornada tècnica *@Temps de canviar. Flexibilitat a les empreses, conciliació a les persones i coresponsabilitat a la llar*, fruit de les accions incloses en el projecte guanyador del Premi 8 de Març de 2012.



- El projecte *Vídeo del minut*, realitzat al Centre Penitenciari de Dones de Barcelona.
- El VIII, IX i X *Fòrum contra les violències de gènere* organitzat per la Plataforma unitària contra les violències de gènere.
- La *Roda d'homes contra la violència masclista* organitzada per l'Associació d'Homes per la Igualtat de Gènere (AHIGE).
- L'acte commemoratiu del 25è aniversari de Dones Juristes.
- El I i II *Fòrum dona i menopausa* organitzat per l'entitat Ella i el Abanico, entre d'altres.

3. Activitats de sensibilització als PIAD:

Els Punts d'Informació i Atenció a les Dones (PIAD), un a cada districte, a més d'oferir informació, orientació i atenció a les dones de forma individual i grupal, organitzen, a nivell comunitari, diversos actes de sensibilització adreçats a tota la ciutadania. Per la seva condició d'equipaments de proximitat i per la seva implicació territorial, tenen un paper clau en la tasca de conscienciar la població de les desigualtats que afecten les dones. Des del 2012 i fins a l'octubre de 2014 els 10 PIAD han portat a terme 341 activitats de sensibilització.

El 8 de maig de 2014, la Direcció del Programa de Dona va organitzar a l'Espai Jove La Fontana la primera edició de la Jornada PIAD, concebuda com un espai de trobada i intercanvi entre professionals que treballen amb dones, així com un espai per donar a conèixer a les dones de Barcelona les activitats que desenvolupen els PIAD. Amb un nombre aproximat de 318 assistents, està previst que la Jornada es consolidi mitjançant la seva repetició anual.

4. Activitats de sensibilització als Districtes:

Els Districtes no només organitzen activitats de sensibilització, generalment impulsades pels Consells de Dones, sinó que a més proporcionen suport a les moltes actuacions en aquesta línia que porten a terme els equipaments municipals (PIAD, casals, centres cívics, biblioteques, etc.). Entre gener de 2013 i octubre de 2014 els 10 Districtes han col·laborat en més de 310 accions de sensibilització, a més de les específicament organitzades al voltant de les dates emblemàtiques del 8 de març i el 25 de novembre. Destaquen com a temàtiques més freqüents la coeducació i l'ús d'un llenguatge inclusiu, la lluita contra la violència masclista, la participació de les dones en els diferents àmbits de la cultura, i la recuperació de la memòria històrica en clau femenina.

Objectiu específic 1.2: Disposar d'eines que permetin un coneixement més acurat de la realitat de les dones de Barcelona.

Dissenyar actuacions capaces de donar resposta a les necessitats reals de les dones de la ciutat requereix d'un coneixement acurat d'aquesta realitat. Les recerques genèriques no sempre incorporen la visió específica de les dones. Per això, cal elaborar estudis que reflecteixin de manera explícita els efectes desiguals que poden tenir determinades actuacions en funció del sexe de les persones. Els documents més destacats en aquest aspecte són:

1. Informe de condicions de vida de les dones de Barcelona:

L'Informe de condicions de vida de les dones 2013. Auditoria de les desigualtats de gènere a la ciutat (ICVDB), elaborat pel CIRD a partir de l'anàlisi amb perspectiva de gènere de l'Enquesta

de condicions de vida i hàbits de la població de Catalunya 2011⁶, constitueix una eina per conèixer millor la realitat de les dones de Barcelona, per tal de dur a terme accions concretes per corregir possibles situacions de discriminació o desigualtat. L'anàlisi de les condicions de vida de les dones es du a terme en els àmbits següents: perfil sociodemogràfic, estructura de les llars, economia, mercat laboral, usos del temps, participació ciutadana, xarxes personals, salut, esport, urbanisme, i seguretat i violència envers les dones. L'ICVDB es constitueix com una eina fonamental per a l'acció política de l'Ajuntament en matèria de gènere. Per una banda, permet un disseny més acurat de les actuacions adreçades específicament a les dones. Per altra banda, l'informe esdevé un instrument molt útil per a la posada en pràctica de l'Estratègia dual per la plena igualtat entre dones i homes.

2. Estudi de l'impacte de la crisi econòmica en les dones:

Liderat per la Direcció del Programa de Dona i elaborat per la Fundació Surt, l'estudi neix amb la voluntat explícita de donar compliment als objectius del *Pla municipal per a la igualtat d'oportunitats real i efectiva entre dones i homes 2012 - 2015*. La seva finalitat és proporcionar un coneixement acurat de l'impacte de la crisi econòmica sobre la situació laboral, social i personal de les dones de Barcelona, per tal de poder, per una banda, visibilitzar i analitzar la dimensió de gènere dels últims efectes de la crisi iniciada l'any 2008. Per altra banda, fer propostes que permetin dissenyar les intervencions municipals adequades pel foment de l'ocupació femenina i la millora de les condicions de vida de les dones a la ciutat.

3. Col·lecció Dossiers del Temps:

La col·lecció *Dossiers del Temps*, a càrrec del Programa Temps i Qualitat de Vida, pretén sensibilitzar i dinamitzar el debat sobre els paradigmes del temps a la ciutat i al món local. Els dossiers tracten sobre diversos temes que afecten els usos socials del temps, una qüestió estretament relacionada amb les desigualtats entre dones i homes. Cada any s'elaboren dossiers centrats en temàtiques diferents, sempre orientats a facilitar propostes d'acció susceptibles de ser portades a terme. En el 2013 es va realitzar la presentació pública del dossier *Juventut i temps, cap a una política utilitarista*. A més, entre aquest any i el 2014 s'han elaborat els següents:

- *Habitat i temps per a la convivència*: Centrat en dos barris de Barcelona, posa l'èmfasi en la influència de la configuració urbana en la vida de les persones i la interacció de les persones autòctones i immigrades que viuen en aquests entorns.
- *Temps i Gent Gran*: Partint de les dades estadístiques de la ciutat de Barcelona, l'estudi aprofundeix en l'ús del temps de les persones grans de la ciutat.
- *Temps de créixer, temps per créixer*, aquest últim pendent de presentació el 2015.

4. Informe anual i articles especialitzats sobre la salut de les dones:

L'Agència de Salut Pública de Barcelona (ASPB) publica cada any l'*Informe de Salut de Barcelona*, amb una clara visió de gènere quan a l'anàlisi diferencial de les dades. A més,

⁶ Elaborada per l'Institut d'Estudis Regionals i Metropolitans de Barcelona (IERMB), l'Institut d'Estadística de Catalunya (Idescat), l'Àrea Metropolitana de Barcelona (AMB) i la Diputació de Barcelona.

també amb caràcter anual es publiquen articles en revistes especialitzades, molts dels quals estan relacionats amb trets físics o amb factors culturals que condicionen la salut de les dones.

Durant el 2013 es va portar a terme el projecte de recerca *Evidència i intervencions efectives*, sobre el paper de la sexualitat en l'envelliment actiu i saludable, finançat per Recercaixa. A partir d'aquest, el 2014 s'ha elaborat un article sobre la relació existent entre l'activitat sexual i les actituds i creences de les persones, pendent de publicació a la revista *Archives of Sexual Behavior*, i s'està finalitzant la redacció d'un manuscrit sobre la revisió sistemàtica de l'efecte de les intervencions educatives en el coneixement sobre sexualitat entre les persones grans. En el moment de redactar aquest informe també està pendent de publicació l'article *Salud y conductas relacionadas con la salud según la atracción y la conducta sexual*, a La Gaceta Sanitaria 2014.

5. Inclusió de la variable sexe en les eines d'anàlisi de la seguretat a Barcelona:

A partir del 2013, amb el suport del CIRD i gràcies a la inclusió de la variable sexe en les tres darreres edicions (2012 a 2014), la Direcció de Serveis de Prevenció ha iniciat un procés d'explotació de l'Enquesta de Victimització amb perspectiva de gènere. Les dades segregades permeten conèixer la prevalença del delictes, així com la percepció diferenciada de la seguretat entre homes i dones. A més, la Direcció ha establert un protocol amb el cos de Mossos d'Esquadra per sistematitzar el lliurament periòdic de les dades sobre el sexe de les persones denunciants. Les dades segregades per sexe són incorporades a la informació pública d'indicadors de seguretat de l'Anuari Estadístic de la ciutat.

A partir de 2014 la Guàrdia Urbana de Barcelona (GUB) ha fet efectiu el requeriment d'incloure aquesta variable en la informació procedent dels servei d'atenció ciutadana (telèfon 092). El nivell d'acompliment en aquest primer any ha estat del 96,7%.

Per últim, la Direcció de Serveis de Prevenció i el Departament de Psicologia Social de la Universitat de Barcelona mantenen un conveni de llarga durada per aprofundir en l'anàlisi de l'espai públic urbà i els fenòmens psicosocials implicats (convivència, identitat urbana, conflicte social, percepció d'inseguretat), així com en les estratègies de caràcter preventiu que se'n derivin. El projecte abasta 40 espais públics de tota la ciutat i combina l'observació directa amb entrevistes que permeten captar la percepció subjectiva. L'explotació dels resultats aporta resultats rellevants quant als usos i percepcions diferenciades d'homes i dones respecte a l'espai públic.

Objectiu específic 1.3: Interpel·lar els homes en la construcció d'una societat més igualitària.

La responsabilitat de combatre la discriminació per raó de gènere no pot recaure exclusivament sobre les dones. Tractant-se d'un tipus de desigualtat profundament arrelada en la nostra cultura, requereix d'una transformació profunda que només és possible des de la implicació del conjunt de la població.

1. Projecte de prevenció *Canviem-ho. Homes per l'equitat de gènere*:

El projecte *Canviem-ho. Homes per l'equitat de gènere* va endegar el 2009 el seu desplegament dins el Servei d'Atenció a Homes per la promoció de relacions no violentes (SAH), com a projecte de prevenció i sensibilització adreçat als homes. Els seus objectius són:

- Prevenir les conductes i les relacions violentes cap a la parella i cap els fills i filles.
- Qüestionar el model de la masculinitat hegemònica predominant, visibilitzant les seves conseqüències negatives per als propis homes, el seu entorn i per a la societat en general.
- Construir i difondre models alternatius, diversos i flexibles de masculinitat que possibilitin l'equitat entre homes i dones.

Al llarg del 2014, el projecte *Canviem-ho* ha continuat la seva tasca de difusió i consolidació entre les xarxes de professionals i serveis de la ciutat de Barcelona. A més de les accions de sensibilització, la participació en jornades i els actes de presentació pública del projecte, les activitats més destacables de l'any són:

- L'elaboració d'un recurs pedagògic sobre masculinitats, en col·laboració amb el CIRD.
- La difusió de la *Guia de Recomanacions per la detecció de la violència masclista en homes*, acompanyada de la realització d'accions formatives per a la seva aplicació.
- La continuació del treball iniciat amb els Centres Residencials d'Acció Educativa (CRAE) del Consorci de Serveis Socials de Barcelona, mitjançant la presentació de les dades de la prospecció realitzada entre els i les professionals, i l'inici de les sessions formatives amb els equips educatius.
- L'inici d'una col·laboració amb el Servei municipal de gestió de conflictes en l'àmbit urbà, per prevenir la violència masclista en nois contactats al carrer a partir de grups organitzats, i la posterior connexió amb el programa d'atenció a adolescents i joves del SAH.

Així mateix, s'ha incrementat l'activitat dels Grups de Pares per a la Preparació al Naixement, un projecte que, en col·laboració amb el Programa d'Atenció a la Salut Sexual i Reproductiva de l'Institut Català de la Salut (PASSIR), vol fomentar la implicació dels pares en la criança i cura dels fills i filles des de l'embaràs de la parella, millorant les seves capacitats parentals i afectives i solucionant els dubtes i les preocupacions que puguin sorgir. El 2012, un cop acabada la fase pilot, es van realitzar en diferents Centres d'Atenció Primària (CAP) de la ciutat 4 edicions del projecte. El 2013 es van desenvolupar 5 grups de pares, un més que l'any anterior, amb les corresponents sessions informatives més 34 sessions grupals. El 2014, a més de les 4 sessions grupals de seguiment amb grups anteriors, s'han dinamitzat 5 grups de pares, de 7 sessions cadascun, el que representa un total de 35 sessions. Les mitjanes d'assistència al llarg d'aquest últim any han estat de 12 homes en cada grup, 17 en les sessions informatives, i 8 en el seguiment grupal. D'aquesta manera, 110 homes han rebut com a mínim una intervenció.

2. Recurs pedagògic sobre masculinitats:

Fruit de la col·laboració amb el CIRD, el projecte *Canviem-ho* ha creat un nou recurs pedagògic sobre masculinitats adreçat als homes i adolescents per a la promoció de la igualtat entre dones i homes. El recurs, presentat el novembre de 2014, conté un ampli marc teòric que tracta la relació dels homes amb la salut, les relacions sexo-afectives, la coresponsabilitat i la

violència, i un conjunt de dinàmiques per a treballar aquests continguts de manera vivencial i reflexiva. L'objectiu és sensibilitzar en la necessitat de canviar els models de masculinitat hegemònica, tot visibilitzant les seves conseqüències perjudicials per als homes mateixos i pel conjunt de la societat.

Objectiu específic 1.4: Potenciar la introducció en els plans de formació de les empreses de la igualtat d'oportunitats efectiva i real.

L'ICVDB constata la persistència de fortes desigualtats entre dones i homes en l'àmbit laboral. Mentre que la mitjana salarial dels homes és de 1.656,2 € mensuals, en el cas de les dones aquesta és de 1.372,5 €. A més, la temporalitat en els contractes comporta una precarització clarament femenina – afectant el doble de dones que d'homes – i la pèrdua de talent es posa de manifest en el fet que l'atur es dispara entre les dones a mesura que augmenta el seu nivell d'estudis.

Aquestes dades evidencien la necessitat de potenciar la igualtat des del si de la cultura empresarial. Cal proporcionar la formació i les eines adequades perquè les empreses puguin combatre de manera efectiva les discriminacions –generalment indirectes i com a tals no sempre fàcils d'identificar– que generen les desigualtats.

1. Actuacions de suport i assessorament del CIRD:

Com ja s'ha mencionat, la nova orientació que rep el CIRD a partir del 2013 explica que el volum de les demandes d'assessorament efectuades per part de professionals de l'àmbit privat hagi crescut exponencialment, sent més del 50% de les demandes ateses al llarg del 2014.

Destaca el suport tècnic en l'elaboració de plans d'igualtat a entitats, com per exemple El Safareig, així com en el disseny de protocols contra l'assetjament sexual i per raó de sexe a la Fundació Servei Solidari i a la Universitat Politècnica de Catalunya, aquest últim donant continuïtat a una col·laboració iniciada el 2013.

Per altra banda, el nou recurs pedagògic adreçat a empreses, pendent de presentació al 2015, té la finalitat de potenciar la incorporació de la igualtat d'oportunitats real i efectiva en l'àmbit empresarial. Es tracta d'una eina de suport online, anomenada *BID@, Barcelona per la Igualtat d'Oportunitats*, que, mitjançant un qüestionari d'autodiagnosi, permet identificar la situació de l'empresa en relació als conceptes clau que sustenten la Igualtat d'oportunitats home-dona. A partir d'aquesta fotografia interna l'empresa rep una sèrie de recomanacions sobre el tipus de mesures més adequades per millorar la seva estructura organitzativa en termes de foment de la igualtat.

2. Accions formatives adreçades a personal municipal derivades del I Pla d'Igualtat de l'Ajuntament de Barcelona:

A nivell intern, la formació contínua en matèria de gènere, igualtat d'oportunitats i prevenció de l'assetjament sexual, forma part de les mesures a implementar de manera permanent a partir de l'aprovació del *I Pla d'Igualtat de l'Ajuntament de Barcelona*. Fins al mes de setembre del 2014 s'han dut a terme 2 accions formatives emmarcades en aquesta línia:



- *Aplicació de l'enfocament intercultural*, amb un total de 16 persones –11 dones i 5 homes– assistents.
- *Intervenció amb la infància i adolescència que viuen o han viscut situacions de violència*, amb un total de 35 persones –32 homes i 3 dones– assistents.

Objectiu específic 1.5: Promoure el tractament no sexista de les dones en els mitjans de comunicació i en la publicitat, i vetllar per una imatge digna.

Els mitjans de comunicació tenen una gran responsabilitat en la tasca de promoure un tractament igualitari, respectuós i equilibrat de les imatges i informacions relatives a les dones, donada la seva gran influència en la construcció d'un imaginari col·lectiu.

A més de prestar suport a projectes diversos en aquesta línia, com ara els ja mencionats *Premis de comunicació no sexista 2014* convocats per l'Associació de Dones Periodistes de Catalunya, la Regidoria de Dona i Drets Civils porta a terme diferents iniciatives amb aquesta finalitat.

1. Publicació i emissió periòdica de redaccionals:

Per garantir la difusió mediàtica dels serveis municipals adreçats a dones, així com d'actuacions de l'Ajuntament relacionades amb la promoció de la igualtat, el Departament de Comunicació de l'Àrea de Qualitat de Vida, Igualtat i Esports compta amb espais regulars en diferents mitjans de premsa i ràdio. La publicació i emissió periòdica de redaccionals vol garantir que la manca d'atenció per part dels mitjans majoritaris no condiciona la visibilitat de qüestions que són d'especial interès per a les dones.

Entre el 2013 i el 2014 s'han emès o publicat redaccionals en diferents mitjans: Fem Ràdio, Ràdio TeleTaxi, La Vanguardia, El Mundo, 20 Minutos i Diari Ara. A més de fer-se ressò de les dates commemoratives (8 de març i 25 de novembre), aquests espais han estat dedicats a projectes específics, com ara el cicle de cinema *La força del talent*, el programa de reinserció laboral de dones que han exercit la prostitució, o les estratègies de l'Ajuntament per lluitar contra la violència de gènere entre els i les joves barcelonines. També s'han aprofitat per donar a conèixer la posada en marxa del nou Servei d'Atenció, Recuperació i Acol·lida (SARA).

2. Anàlisi i recomanacions sobre el tractament de la prostitució i el tràfic d'éssers humans amb finalitat d'explotació sexual als mitjans de comunicació:

L'Agència ABITS de la Direcció del Programa de Dona, ha elaborat, en col·laboració amb l'Associació de Dones Periodistes de Catalunya, una guia de recomanacions sobre el tractament de la prostitució i el tràfic d'éssers humans amb finalitat d'explotació sexual als mitjans de comunicació. Per a la seva elaboració s'ha fet una anàlisi de 416 unitats informatives de fets amb repercussió mediàtica del 2008 al 2012, i s'ha constituït un grup de treball en el qual han participat periodistes de diferents mitjans de premsa escrita i digital, agències de notícies i gabinets de premsa d'institucions públiques, representants de l'Observatori de les Dones en el Mitjans de Comunicació i del Col·legi de Periodistes de Catalunya, i altres professionals de la comunicació. L'acte de presentació pública té lloc el 13 de febrer de 2015.

3. Nous recursos pedagògics sobre el tractament mediàtic de la violència vers les dones i sobre ciberassetjament:

El gener de 2014 va tenir lloc la presentació del recurs *La violència vers les dones i la seva representació en la cultura audiovisual*, elaborat per Drac Màgic. Es tracta d'un conjunt de materials adreçats a professionals dels àmbits educatiu i del lleure, amb l'objectiu de generar una visió crítica cap a la representació mediàtica dels conceptes culturals que fonamenten la violència masclista.

A més, durant el 2014 s'ha treballat en un nou recurs, presentat el 2015, per promoure entre nois i noies conductes preventives davant el ciberassetjament, reforçant la seva capacitat de decisió i autonomia pel que fa a les diverses opcions que ofereixen les xarxes socials. El recurs consisteix en un marc teòric combinat amb un conjunt de dinàmiques destinades a despertar una consciència crítica entre els i les joves pel que fa als usos de les TIC i les xarxes socials. Ofereix també un marc d'anàlisi i reflexió on es vinculen alguns d'aquests usos amb comportaments sexistes o possibles situacions de risc pel que fa als diferents tipus de violència masclista.

Objectiu específic 1.6: Promoure l'educació no sexista i la coeducació en l'àmbit educatiu, escolar, en el lleure a través de la difusió de models culturals i socials més igualitaris, en tant que acció educadora que valora indistintament l'experiència, les aptituds i l'aportació social i cultural de les dones i els homes en igualtat de drets i sense estereotips.

El foment del valor de la igualtat ha de començar en les primeres etapes de la vida. Per això, la introducció de l'enfocament coeducatiu en els centres escolars té una importància cabdal. Les principals accions que s'han dut a terme en aquesta línia són:

1. Projecte *Xarxa d'Escoles i Instituts per a la Igualtat i la no Discriminació*:

La *Xarxa d'Escoles i Instituts per a la Igualtat i la no Discriminació* es basa en un programa de prevenció de les relacions abusives, la violència masclista i la discriminació per raó de diversitat, dirigida a les comunitats educatives dels centres de la ciutat de Barcelona durant l'etapa d'educació obligatòria (dels 6 als 16 anys). La voluntat és aprofundir en les línies de treball que ja du a terme l'Ajuntament en matèria de prevenció de la violència masclista i no discriminació, i aportar una major cohesió a les accions desplegades als centres educatius.

El programa gira al voltant de dos eixos: 1. La coeducació i prevenció de les relacions abusives, els prejudicis i estereotips de gènere i la violència masclista. 2. Educació en drets humans i prevenció de les relacions abusives, la discriminació, i la violència davant la diversitat funcional, ètnica, sexual i de gènere.

Aquesta ambiciosa iniciativa, destinada a fomentar el valor de la igualtat de forma inclusiva i integral, va ser dissenyada el 2013 amb la col·laboració del Consorci d'Educació, el Departament d'Ensenyament i la Universitat de Barcelona. El 2014 s'ha iniciat el seu desplegament mitjançant una prova pilot. Al setembre s'ha presentat el contingut i s'ha iniciat el procés d'assessorament i formació al professorat dels centres seleccionats, en paral·lel a la

implementació de les activitats a les àrees curriculars i als tallers inicialment adreçats a 1er de primària. Actualment són 12 els centres que participen en el projecte, 7 dels quals són d'educació primària i 5 d'educació secundària obligatòria, de titularitat pública i concertada (laica i religiosa).

2. Consolidació de la figura de referent d'igualtat en els Consells Escolars:

La Llei Orgànica d'Educació de 2006, en el seu article 126, estableix que els Consells Escolars, una vegada constituïts, han de designar una persona d'entre els seus i les seves membres responsable d'impulsar mesures educatives que fomentin la igualtat real i efectiva entre homes i dones. En compliment d'aquesta norma, que també recull el Decret d'autonomia dels centres de 2010, l'Àrea de Cultura, Creativitat i Innovació de l'Ajuntament dona suport a la consolidació d'aquesta figura, que en el curs 2013-2014 ha estat present en 153 dels 384 centres educatius públics de la ciutat.

3. Aprovació d'una Mesura de Govern de Coeducació en el Districte de Gràcia:

El Districte de Gràcia ha donat un valor central a la coeducació amb l'aprovació d'una Mesura de Govern que facilita el disseny d'una estratègia i la coordinació de les activitats encetades en el territori amb aquesta finalitat. Aprovada l'any 2013, al llarg del 2014 s'han realitzat 10 reunions de coordinació, fruit de les quals són l'elaboració del vídeo i la guia didàctica *L'escola del demà*, basats en l'experiència de l'Escola Bressol Fontana, a disposició dels agents educatius del districte.

També en el marc de la Mesura de Govern, s'ha dissenyat una publicació web amb biografies de dones del districte que han destacat al llarg de la història. Aquest material pedagògic s'orienta als centres d'educació secundària del districte.

Per últim, s'han desenvolupat cinc tallers adreçats a l'alumnat de secundària sobre sensibilització en matèria de gènere, la prevenció de la violència masclista, i l'ús de joguines no sexistes.

4. Projecte (RE)Imagina't:

El Projecte (RE)Imagina't, organitzat per l'entitat supramunicipal l'Observatori de les dones en els mitjans de comunicació, amb la col·laboració de TV3 i la Facultat Blanquerna de la Universitat Ramon Llull, és un concurs adreçat a grups de nois i noies d'entre 14 i 18 anys dels centres d'educació formal i d'entitats d'educació en el lleure dels municipis que formen part de l'Observatori, que proposa l'elaboració d'un guió i un *story-board* per a un espot no sexista. Els grups guanyadors tenen, com a premi, la possibilitat de realitzar l'espot, amb el suport d'un equip de professionals de producció audiovisual.

A la 4ª edició del concurs (2012-2013) van concórrer 10 centres de Barcelona, resultant guanyadora l'Escola Jesús-Maria de Sant Gervasi. A la 5ª edició van presentar-se 158 *story-boards* elaborats per 665 alumnes de 18 centres educatius de tota Catalunya, un 80% més que l'última edició. El premi va recaure en un guió dissenyat per alumnes de l'Institut Numància de Santa Coloma de Gramenet, referent a una campanya de sensibilització en l'àmbit de la coresponsabilitat. En el mes d'abril de 2014 es va celebrar l'acte de cloenda d'aquesta edició amb l'acte *Mitjans digitals i altres maneres de comunicar*.

El 15 de novembre de 2014 va finalitzar el termini d'inscripcions a la 6ª convocatòria, a la que s'han inscrit 28 centres, 12 dels quals de la ciutat de Barcelona.

Objectiu específic 1.7: Promoure la salut entre les dones de la ciutat.

L'ICVDB assenyala el càncer de mama com a principal causa de mortalitat prematura entre la població femenina. Mostra també que les dones, malgrat ser més longeves que els homes, emmalalteixen amb més freqüència, pateixen més malalties cròniques i són més vulnerables a patir un tipus de dolències que, sovint, venen desencadenades o es veuen agreujades per un component social associat al seu rol de gènere.

Això implica, per una banda, la necessitat de portar a terme accions preventives i de detecció prematura del càncer de mama. Per altra banda, posa de manifest que les actuacions en matèria de promoció de la salut de les dones han de tenir en compte una dimensió comunitària i orientada a millorar la qualitat de vida de les dones.

1. Aprovació d'una Mesura de Govern sobre salut afectivo-sexual i reproductiva:

Un dels avenços més importants en l'àmbit de la promoció de la salut al llarg del 2014 ha estat l'aprovació d'una Mesura de Govern per fomentar la salut sexual i reproductiva entre la població de la ciutat de Barcelona. Fruit d'aquesta, s'ha constituït una taula formada per representants de l'Administració i d'entitats del tercer sector amb la finalitat de d'establir i coordinar les línies estratègiques prioritàries, accions i mesures que es desenvoluparan al llarg de l'any. Aquestes prioritats es determinaran a partir del resultats observats en l'*Informe de Salut de la Ciutat*, publicat anualment.

2. Programa de cribatge de càncer de mama:

Dins del programa de prevenció i detecció precoç del càncer de mama, el Consorci Sanitari de Barcelona (CSB) i l'Agència de Salut Pública de Barcelona (ASPB) realitzen conjuntament sessions formatives adreçades a públics diversos.

Entre el 2013 i el 2014 s'han dut a terme 87 sessions en Centres d'Atenció Primària (CAP) per tal de formar al personal dels ambulatoris i dels PASSIR, així com als i les farmacèutiques de les Àrees Bàsiques de Salut (ABS). També s'han organitzat 18 xerrades en centres cívics, biblioteques, seus de Districte, etc. adreçades a la ciutadania

Així mateix, s'han mantingut 10 trobades amb les dones destinatàries del programa, i dues reunions amb les comissions tècniques hospitalàries interlocutores dels 5 hospitals que participen en el mateix. Cal destacar l'estratègia col·laborativa del programa, que es desprèn de la implicació tant dels CAP com de diferents hospitals de la ciutat.

3. Programa SIRIAN de consulta individual sobre contracepció:

El programa SIRIAN, promogut pel Departament de Salut i l'ASPB, treballa la vessant preventiva de la salut sexual i reproductiva a través d'una consulta individual sobre contracepció. Entre gener de 2013 i octubre de 2014 a través del programa s'han atès 3.180 dones, majoritàriament en situació de vulnerabilitat.

4. Implementació dels tallers *Canvis* i *Parlem-ne, no et tallis*:

Aquests tallers, organitzats conjuntament pel Departament de Salut i l'ASPB, s'adrecen a l'alumnat dels centres d'educació secundària, i als i les joves usuaris dels centres oberts.

El programa *Parlem-ne, no et tallis*, malgrat la seva orientació a la prevenció de les relacions sexuals no protegides, l'embaràs adolescent i les infeccions de transmissió sexual, té una clara vocació de promoure les relacions igualitàries entre nois i noies. La cobertura total del programa al 2013 ha estat del 31,10% de l'alumnat. En el 2014 augmenta fins a un 34'7%, amb especial incidència en els districtes de Ciutat Vella, amb una cobertura del 79'8%, i de Sants-Montjuïc, amb un 69%.

De la mateixa manera, el programa *Canvis* aborda les transformacions físiques en l'adolescència amb intenció de prevenir els trastorns alimentaris que poden comportar. La cobertura durant el 2014 ha estat d'un 43% de l'alumnat, destacant igualment el districte de Ciutat Vella, on aquesta se situa en el 72'6%.

5. Xarxa de suport a famílies cuidadores de l'Acord Ciutadà per una Barcelona Inclusiva:

La cura de les persones dependents (infants, gent gran i persones amb discapacitat) està molt lligada al rol femení tradicional. Les dones són les grans cuidadores de tothom, el què fa que les iniciatives per donar suport a aquesta tasca tinguin una clara lectura de gènere.

La Xarxa de suport a les famílies cuidadores, coordinada pel Departament de Salut, l'ASPB i el CSB, es crea a l'abril de 2007 amb la finalitat de facilitar a les famílies que cuiden persones afectades per malalties, informació i assessorament des de l'escolta atenta, difondre els seus drets, garantir el suport de les polítiques de salut i socials, connectar-les amb els i les professionals, i sensibilitzar la societat sobre la seva tasca.

Entre el 2013 i el 2014 s'han adherit a la Xarxa el Col·legi Oficial de Metges de Barcelona, el Col·legi Oficial d'Infermeres i Infermers de Barcelona, el Col·legi Oficial de Treball Social de Catalunya i la Creu Roja, arribant a un total de 19 entitats.

6. Programa *Activa't als parcs*:

El programa *Activa't als parcs*, organitzat conjuntament per l'Institut Barcelona Esports (IBE), l'ASPB i el CSB, vol afavorir un estil de vida actiu, principalment entre les persones grans, mitjançant activitats físiques suaus en parcs, jardins i places del propi barri. La seva finalitat és incentivar la pràctica d'exercici per fer salut, mantenint una vida activa a nivell psicològic i social, trobar-se en millors condicions i disminuir el risc de malalties mentre es gaudeix dels espais verds de la ciutat. Al voltant del 85% de les més de 2.400 persones que han participat en el programa entre gener de 2013 i octubre de 2014 han estat dones, dada que concorda amb la longevitat de les dones i el seu predomini entre la gent gran.

Al llarg del 2014 s'han habilitat dos nous punts d'activitat –a Indústria i l'Espai Mar– i està previst habilitar un tercer a la Rambla Prim, arribant a un total de 16 punts repartits per tots els districtes de la ciutat. També s'han editat materials online per a professionals i per a les persones usuàries (a disposició a <http://www.bcn.cat/trobatb/ca/activat.html>).



7. Premi Ignasi Fina de Salut Laboral:

El 2013, la 9^a edició d'aquest premi convocada el 8 d'octubre, va reconèixer, entre d'altres, el treball orientat a la intervenció preventiva en actuacions relacionades amb la millora de l'equitat de gènere. Malauradament, cap dels 12 projectes presentats va optar a aquesta modalitat.

Síntesi i valoració de l'eix:

El primer eix del *Pla municipal per a la igualtat d'oportunitats real i efectiva entre dones i homes (2012-2015)*, dona cobertura a aquelles actuacions que s'orienten al treball amb aspectes centrals de la **promoció de la igualtat de gènere, ja sigui des d'una vessant sensibilitzadora o en relació a la implicació d'agents o qüestions clau.**

Pel que fa a la sensibilització en matèria d'igualtat, destaca la **incidència de les activitats desenvolupades tant pels Districtes com pels Punts d'Informació i Atenció a les Dones (PIAD)**, ubicats a cada districte. La seva condició d'equipaments de proximitat resulta fonamental per garantir l'adequació de les actuacions dissenyades a les particularitats territorials. El 2014, la celebració de la I edició de la Jornada de PIAD –que està previst es consolidi mitjançant la seva repetició anual– reuneix prop de 318 persones, constituint un espai de trobada entre les entitats que treballen amb dones, i una plataforma per donar a conèixer a la ciutadania les activitats dels PIAD.

Els Districtes, a més d'organitzar activitats pròpies, proporcionen suport a les moltes actuacions en aquesta línia que porten a terme els equipaments municipals. En aquest sentit, des del 2013 i fins a l'octubre del 2014 els 10 Districtes de la ciutat han col·laborat en més de 310 accions de sensibilització, a més de les específicament organitzades al voltant de dates emblemàtiques com són el 8 de març i el 25 de novembre.

L'activitat a nivell de territori es complementa, a nivell de ciutat, amb la tasca de **suport i assessorament que porta a terme el Centre per a la Igualtat i Recursos per a les Dones (CIRD)**, i amb el **Programa de Subvencions que atorga la Direcció del Programa de Dona**, orientats a enfortir les capacitats de les entitats i persones interessades per desenvolupar iniciatives de foment de la igualtat.

Quant al CIRD, cal posar l'èmfasi en l'ampliació del *Catàleg de Recursos de Sensibilització en Igualtat de Gènere* amb la inclusió de sis nous recursos centrats en els àmbits de la coeducació, la coresponsabilitat, les masculinitats, la violència de gènere en el món digital i de la comunicació audiovisual, i el foment de la igualtat en l'entorn empresarial. Destaca també la creació d'un nou *Catàleg de Recursos i Activitats per la Igualtat de Dones i Homes*, amb propostes per treballar els àmbits més estratègics de les polítiques de la Regidoria de Dona i Drets Civils.

Respecte al Programa de Subvencions, entre 2012 i 2014, un total 161 projectes de sensibilització impulsats per les entitats de la ciutat han rebut el suport econòmic de la Direcció del Programa de Dona, que destina una dotació econòmica de 516.972€ a aquesta finalitat



L'objectiu específic de **desenvolupar eines que permetin un coneixement més acurat de la realitat de les dones de Barcelona** es concreta, principalment, en l'elaboració de dos estudis: *l'Informe de Condicions de Vida de les Dones de Barcelona 2013. Auditoria de les desigualtats de gènere a la ciutat (ICVDB)*, a càrrec del CIRD, i *l'Estudi sobre l'Impacte de la Crisi Econòmica en les Dones de la Ciutat de Barcelona*, elaborat per la Fundació Surt per encàrrec de la Regidoria de Dona i Drets Civils. Així mateix, destaca la incorporació de la variable sexe en l'anàlisi de dades relacionades amb la seguretat i la victimització, i la mobilitat de la ciutat en dia feiner, donat l'avenç que això suposa per a la inclusió de la perspectiva de gènere en aquests àmbits.

A través el projecte *Canviem-ho, Homes per l'equitat de gènere*, el Servei d'Atenció a Homes per la promoció de relacions no violentes (SAH) dona resposta a l'objectiu d'**interpel·lar els homes en la construcció d'una societat més igualitària**. La seva finalitat és implicar la població masculina no només en la realització de les tasques de cura tradicionalment femenines, sinó també en la difusió de models alternatius, diversos i flexibles, de masculinitat que possibilitin l'equitat entre homes i dones. Aquest és també l'objectiu de un nou recurs pedagògic sobre masculinitats, fruit de la col·laboració entre el CIRD i el Projecte *Canviem-ho*, que pretén incitar la reflexió al voltant del efectes negatius dels models de masculinitat hegemònica.

El **foment de la igualtat a l'empresa** rep un nou impuls amb l'assessorament especialitzat que proporciona el CIRD. Així mateix, està prevista la presentació pública de l'aplicació *BID@, Barcelona per la Igualtat d'Oportunitats*, un recurs d'autodiagnosi que permetrà, a aquelles empreses interessades, identificar i rebre les recomanacions adequades per millorar la seva situació en matèria d'igualtat. Aquesta iniciativa es complementa amb el Premi *Barcelona a l'Empresa Innovadora en Temps i Conciliació*, un guardó que concedeix anualment el Programa Temps i Qualitat de Vida per incentivar l'adopció de mesures que afavoreixin la conciliació.

Per la seva banda, el Departament de Comunicació de l'Àrea de Qualitat de Vida, Igualtat i Esports manté la publicació regular de redaccionals, espais en diferents mitjans de premsa i ràdio per **donar a conèixer aquelles actuacions municipals que són d'especial interès per a les dones**. Com a novetats en l'àmbit de la lluita contra el sexisme en els mitjans de comunicació, destaquen els nous recursos pedagògics sobre la violència vers les dones en la cultura audiovisual, i sobre ciberassetjament, elaborats pel CIRD, i les recomanacions sobre el tractament mediàtic de la prostitució i el tràfic d'éssers humans amb finalitat d'explotació sexual, a càrrec de l'Agència ABITS en col·laboració amb l'Associació de Dones Periodistes de Catalunya.

Dues Mesures de Govern donen cobertura als **avenços en matèria de coeducació i de promoció de la salut de les dones**. Per una banda, la Mesura de Govern de Coeducació, aprovada al Districte de Gràcia, emmarca tot un seguit d'actuacions que fan d'aquesta una línia de treball prioritària en el districte. El foment de la coeducació és també un dels objectius principals dels projectes *(RE)Imagina't*, organitzat per 6è any consecutiu per l'Observatori de les dones en els mitjans de comunicació, i *Xarxa d'Escoles i Instituts per a la Igualtat i la no*



Discriminació, el desplegament del qual s'inicia el 2014 a través d'una prova pilot.

D'altra banda, l'aprovació d'una Mesura de Govern sobre salut afectivo-sexual i reproductiva, reforça el desenvolupament d'iniciatives com el programa SIRIAN de contracepció, o els tallers *Parlem-ne, no et tallis*, de prevenció de les relacions sexuals no protegides entre els i les adolescents. Es mantenen també les sessions formatives del programa de cribatge de càncer de mama, primera causa de mortalitat prematura femenina, i els programes de suport a famílies cuidadores i *Activa't als Parcs*, pel foment de l'activitat física saludable entre les persones grans, dels quals les dones en són les principals beneficiàries.

Així doncs, en termes valoratius es considera que, tant pel que fa a l'avanç en el desplegament de les actuacions previstes, com pel nivell de consecució dels objectius fixats, **els resultats assolits en aquest eix són molt satisfactoris**. Part de l'èxit s'explica per una estratègia que combina el treball a diferents nivells territorials amb el suport a les iniciatives dutes a terme per les entitats, el que ha permès adequar les actuacions a les particularitats territorials i arribar a públics molt diversos.

Principals dades quantitatives relatives a l'eix:

- Entre el 2013 i el 2014 el CIRD atén un total de **1.265 demandes d'informació o assessorament**, la major part procedents de persones a títol individual.
- Entre el 2012 i el 2014 **el Programa de Dona subvenciona 161 projectes** d'entitats de la ciutat, **amb una dotació econòmica de 516.972 €**.
- De gener de 2012 a octubre de 2014 **els PIAD porten a terme 341 activitats de sensibilització**.
- Prop de **60 homes participen en els Grups de Pares** del projecte *Canviem-ho. Homes per l'equitat de gènere* dinamitzats al llarg del 2014.
- **87 sessions de formació, 18 xerrades i 10 trobades amb destinatàries** del programa de cribatge de càncer de mama dutes a terme entre el 2013 i el 2014.
- Entre gener de 2013 i octubre de 2014, **3.180 dones ateses a través del programa SIRIAN** de consulta individual sobre contracepció. **Més de 2.400 persones participen el programa Activa't als Parcs** entre gener de 2013 i octubre de 2014, de les quals al voltant del 85% són dones.



Eix 2: CORESPONSABILITAT COM A PREMISSA PER UNA IGUALTAT D'OPORTUNITATS EFECTIVA I REAL

Objectiu general de l'eix: *garantir que la coresponsabilitat i la reorganització del temps i els treballs siguin totalment assumits com una necessitat de la societat, mitjançant el treball conjunt amb entitats, institucions i empreses.*

La participació de les dones en tots els àmbits de la vida pública és imprescindible per assolir la igualtat plena. Per això no n'hi ha prou amb garantir una presència equilibrada en les esferes de poder i en els òrgans de presa de decisions, cal també que es fomenti una igualtat entre dones i homes a l'àmbit privat. Per fer que aquesta participació sigui efectiva és necessari promoure una transformació en l'imaginari col·lectiu per tal que les aportacions de les dones en tots els àmbits de la societat siguin reconegudes i valorades.

En aquesta línia, l'objectiu general d'aquest eix s'orienta a garantir una coresponsabilitat dins les llars, i una reorganització dels temps i els treballs a nivell social.

Estat civil

El volum de treball extra laboral derivat de les llars és canviant en funció de diferents variables. Un primer és l'estat civil de les persones que, malgrat mostrar tendències similars, presenta diferències a destacar entre dones i homes a Barcelona. Més de la meitat dels homes són casats, un 54,9%. En canvi, tot i que **la majoria de les dones són casades, les taxes no són tan elevades com en el cas dels homes**, ja que només es troba en aquesta situació el 47,2%. **El següent col·lectiu més nombrós és el de solters/es**. En aquest cas, també hi ha més homes solters (38,3%), que dones (32,1%). **El col·lectiu on les dones són clarament majoritàries és en el de viduïtat**: només un 1,8% dels homes són vidus, davant del 14,1% de dones. És a dir, la ràtio mostra que per cada 10 dones vídues, només hi ha un home en la mateixa situació. Aquesta realitat està molt lligada al fet que les dones tenen una esperança de vida superior a la dels homes, i per tant, en moltes parelles els sobreviuen.

Els col·lectius minoritaris són els de persones separades i divorciades.

Estat civil (població de 16 anys i més)				
	2011		2006	
	Homes	Dones	Homes	Dones
Solter/a	38,30%	32,10%	35,30%	29,00%
Casat/da	54,90%	47,20%	58,10%	49,30%
Vidu/vídua	1,80%	14,10%	2,70%	15,00%
Separat/da	1,40%	3,40%	2,30%	4,30%
Divorciat/da	3,60%	3,10%	1,60%	2,40%

Font: Idescat i IERMB, Enquesta de condicions de vida i hàbits de la població de Catalunya, 2011.



Estructura de les llars

Entenent la coresponsabilitat com el repartiment equilibrat de les tasques de la llar per part de totes les persones que hi viuen, és necessari analitzar quina és l'estructura de les llars de Barcelona.

Existeixen dues informacions clau a nivell de gènere en quant a les estructures familiars. La primera, és la relativa a les **llars unipersonals**. **Si només s'observen les llars unipersonals integrades per persones d'entre 16 i 64 anys, els percentatges són molts similars entre homes i dones**. En canvi, si s'analitzen les llars unipersonals de les persones de més de 65 anys, les diferències entre homes i dones són molt grans: **hi ha un nombre molt elevat de dones grans vivint soles a Barcelona**. De fet, el 2014, les llars unipersonals femenines de més de 65 anys suposaven un 10,4% del total de llars de Barcelona.

La segona qüestió destacable a nivell de gènere es troba entre les persones que estan a càrrec d'un/a o més menors en solitari: a Barcelona, a data de 2014, només hi ha 0,45% de llars amb un home de 16 anys i més, i un/a o més menors a càrrec, mentre que existeixen 2,04% de llars amb dones en aquesta situació. És a dir, hi ha pràcticament 5 vegades més de llars de dones amb menors a càrrec que d'homes.

En qualsevol cas, a nivell genèric, les llars majoritàries a Barcelona són les de dues persones adultes sense menors a càrrec.

L'estructura de les llars s'ha mantingut bastant invariable entre el 2012 i el 2014. Només es pot destacar la disminució d'homes i dones d'entre 16 i 64 anys que viuen sols, i l'augment d'homes i dones de més de 65 anys que viuen en solitari.

Estructura de les llars				
	2012	2013	2014	%2014
Una dona de 16 a 64 anys	59.615	58.694	57.810	8,79%
Un home de 16 a 64 anys	57.549	57.284	56.755	8,63%
Una dona de 65 anys o més	67.602	68.250	68.416	10,40%
Un home de 65 anys o més	19.373	19.768	20.190	3,07%
Una dona de 16 anys i més amb un/a o més menors	13.106	13.142	13.417	2,04%
Un home de 16 anys i més amb un/a o més menors	2.895	2.911	2.951	0,45%
Dos adults/es de 16 a 64 anys, sense menors	89.408	87.448	85.051	12,93%
Dos adults/es, un almenys de 65 anys o més, sense menors	95.607	96.347	96.965	14,75%
Dos adults/es i un/a menor	37.490	37.466	37.611	5,72%
Dos adults/es i dos menors	31.467	31.826	32.140	4,89%
Dos adults/es i tres o més menors	5.989	6.135	6.044	0,92%
Dos adults/es de 35 anys o més, un de 16 a 34 anys, sense menors	41.653	40.685	40.162	6,11%
Dos adults/es de 35 anys o més, un de 16 a 34 anys i un/a menor	12.419	12.443	12.431	1,89%
Dos adults/es de 35 anys o més, un de 16 a 34 anys i dos o més menors	3.654	3.540	3.674	0,56%
Tres adults/es, amb o sense menors	49.297	50.290	51.155	7,78%
Dos adults/es de 35 anys o més, dos de 16 a 34 anys, sense menors	22.611	22.843	22.883	3,48%
Dos adults/es de 35 anys o més, dos de 16 a 34 anys i un/a menor	3.415	3.486	3.449	0,52%
Dos adults/es de 35 anys o més, dos de 16 a 34 anys i dos o més	1.399	1.421	1.424	0,22%



menors				
Quatre adults/es, amb o sense menors	20.850	20.883	21.048	3,20%
Cinc o més adults/es, amb o sense menors	24.341	23.766	23.620	3,59%
NC	492	371	371	0,06%

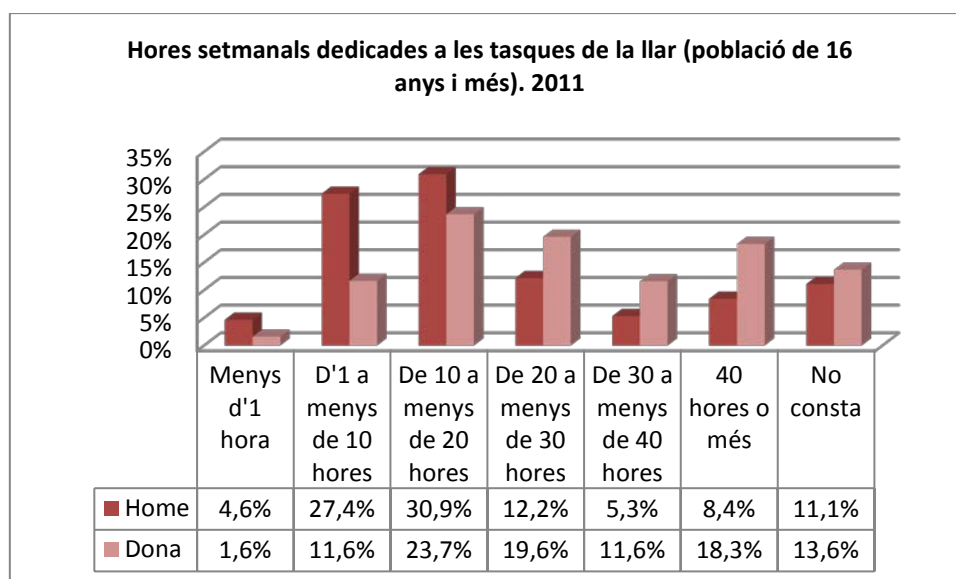
Font: Departament d'Estadística. Ajuntament de Barcelona. Lectura del Padró Municipal d'Habitants a 30 juny 2012.

Hores setmanals dedicades a les tasques de la llar

L'objectiu específic 2.1. del Pla Municipal per a la igualtat d'oportunitats real i efectiva entre dones i homes (2012-2015) busca “dur a terme estratègies de sensibilització per tal de fomentar la promoció de la coresponsabilitat en tots els àmbits, en col·laboració amb altres departaments, administracions i societat civil”. Per tal de poder analitzar l'estat de la coresponsabilitat a les llars cal saber les hores que dediquen homes i dones a les tasques domèstiques i de cura, i cal també conèixer qui és la persona responsable de les tasques dins de la llar.

Hi ha diferències molt importants a nivell de gènere en quant a les hores setmanals dedicades a les tasques de la llar. Els homes concentren la seva dedicació en dues franges temporals principals: **d'1 a menys de 10 hores i de 10 a menys de 20 hores. Sumades componen el 58,3% de la dedicació masculina. La concentració de la dedicació femenina està més repartida, però situa el 73,2% de la dedicació entre 10 i 40 hores o més.**

Les dades semblen clares, i mostren que malgrat que els homes cada cop presenten una participació més alta i assumeixen més responsabilitat en les tasques de la llar, ara per ara encara ho fan en unes proporcions molt inferiors a les dones.



Font: Idescat i IERMB, Enquesta de condicions de vida i hàbits de la població Any: 2011.



L'ICEDB confirma aquesta informació: “es manté el patró segons els qual les dones dediquen més hores al treball domèstic i de cura que els homes. Si bé s’han reduït les distàncies entres homes i dones, aquesta reducció s’ha produït més aviat per una pèrdua de treball remunerat per part dels homes que no per un augment de la seva participació en les tasques domèstiques i de cura. L’augment de l’atur masculí no ha suposat un augment de la dedicació dels homes en les activitats de la llar. Amb la crisi es perpetua, doncs, la divisió sexual del treball segons la qual les dones són considerades les màximes i pràcticament exclusives responsables del treball domèstic i de cura”⁷.

Això, com demostra l’estudi, porta sovint a una sobrecàrrega de feina per les dones: “les dades corroboraren la tesi d’intensificació dels treballs a les llars en temps de crisi, que és fruit del reajustament econòmic arran de l’augment de l’atur i la disminució dels salaris. Béns i serveis que el 2006 es consumien del mercat (menjar preparat, reparacions, serveis de cures, treballs de neteja, etc.) tornen a les llars per la impossibilitat de les famílies de continuar remunerant-los. Tanmateix, aquest augment generalitzat del treball domèstic i de cura no s’ha distribuït equitativament entre homes i dones”.⁸

En el mateix estudi s’exposa com aquesta sobrecàrrega de feina, barrejada amb l’empitjorament de les condicions de treball, està comportant problemes de conciliació de les diferents esferes vitals per les dones. Un col·lectiu que ha manifestat aquestes dificultats és el de les dones empresàries i directives: en alguns casos les dones expliquen experiències de reduccions de jornada, que es concreten en un canvi purament formal però no real, i canvis de categories professionals.

Persona que organitza les tasques domèstiques i familiars a la llar

Més enllà de l’anàlisi quantitativa del temps (és a dir, del nombre d’hores que els uns i les altres dediquen a les tasques de la llar), també és interessant fer l’anàlisi des d’una vessant qualitativa per veure qui és la persona que principalment organitza les tasques de les llars barcelonines.

Les dones continuen sent les principals responsables de l’organització de les tasques domèstiques i familiars, i així ho consideren el 47,1% de les persones enquestades. Aquesta percepció, però, és molt diferent entre homes i dones. **Mentre les dones consideren que tan sols en un 2,2% dels casos és un home qui s’encarrega de l’organització de les tasques domèstiques i familiars, els homes ho consideren en un 16,1% dels casos.** El mateix succeeix en el cas de manifestar que és una **dona la principal encarregada de l’organització domèstica i familiar: les dones ho consideren en el 55,7% dels casos, mentre que els homes ho fan en el 37,4% dels casos.**

Aquestes diferències en funció del sexe de la persona entrevistada mostren la subjectivitat de les respostes. Per a una anàlisi de gènere que permetés aprofundir en la interpretació d’aquestes diferències caldria recollir informació sobre quines tasques i funcions tenen en

⁷ Fundació Surt (2014), Op. Cit. Pàg. 98.

⁸ Fundació Surt (2014), Op. Cit. Pàg. 101.



compte dones i homes a l'hora de definir el rol de persona encarregada de l'organització de les tasques domèstiques i familiars. Cal tenir present que a les dones se'ls ha assignat tradicionalment la responsabilitat d'aquestes tasques i, per tant, són bones coneixedores del volum de feina, la quantitat i varietat de tasques que suposen. Les dades semblen indicar que els homes, tot i participar cada cop més en l'organització de les tasques domèstiques i familiars, potser no són plenament conscients de totes les seves implicacions. En aquest sentit, els homes responen que són totes dues persones qui organitzen les tasques domèstiques i familiars en un 8% més de casos que les dones. Sembla que, si més no, les dones tenen la percepció de realitzar més tasques que els homes i, aquests, tenen una percepció de major igualtat que les dones en el repartiment de les tasques domèstiques i familiars.

Persona que organitza les tasques domèstiques i familiars (població de 16 anys i més). 2011			
Persona encarregada	Home	Dona	Total
Persona principal masculina	16,1%	2,2%	8,8%
Persona principal femenina	37,4%	55,7%	47,1%
Totes dues persones principals	29,9%	21,9%	25,7%
Altres membres de la llar o tots conjuntament	8,0%	12,1%	10,1%
Altres persones	8,4%	7,8%	8,1%
No consta	0,2%	0,3%	0,3%
Total	100,0%	100,0%	100,0%

Font: Idescat i IERMB, Enquesta de condicions de vida i hàbits de la població de Catalunya, 2011

Sembla ser que amb la crisi aquests rols es poden reforçar ja que la dificultat de trobar feina ha conduït al retorn a la llar d'algunes dones: “la **re domesticació** d'algunes dones és un fenomen característic en les recessions econòmiques i respon a diversos factors. Per una banda, augmenten les taxes d'atur de les dones i, per tant, hi ha més dones que **són expulsades del mercat de treball** i són **relegades a la llar**, com a mínim fins que no aconseguixin treballar. En la majoria del casos, es tracta de dones que abans de la crisi estaven ocupades, que amb la crisi perden la feina i que, per la impossibilitat de poder tornar a accedir al mercat de treball, retornen a les llars i s'ocupen de forma pràcticament exclusiva de les tasques de la llar” (pàg. 105). A vegades aquest retorn és total, i a vegades és parcial (fruit, per exemple, d'una reducció de jornada). Altres dones participants a l'estudi afirmen que, a causa dels baixos salaris, “**no els surt a compte anar a treballar** i, per tant, al quedar-se a casa s'ocupen de forma pràcticament exclusiva del treball domèstic i de cura” (pàg. 106).

Horari i jornada

Un factor determinant de les condicions de treball que té força implicacions en les possibilitats de compatibilitzar i conciliar l'esfera laboral amb la resta d'àmbits vitals (personal, familiar i social), és l'horari i la jornada laborals.

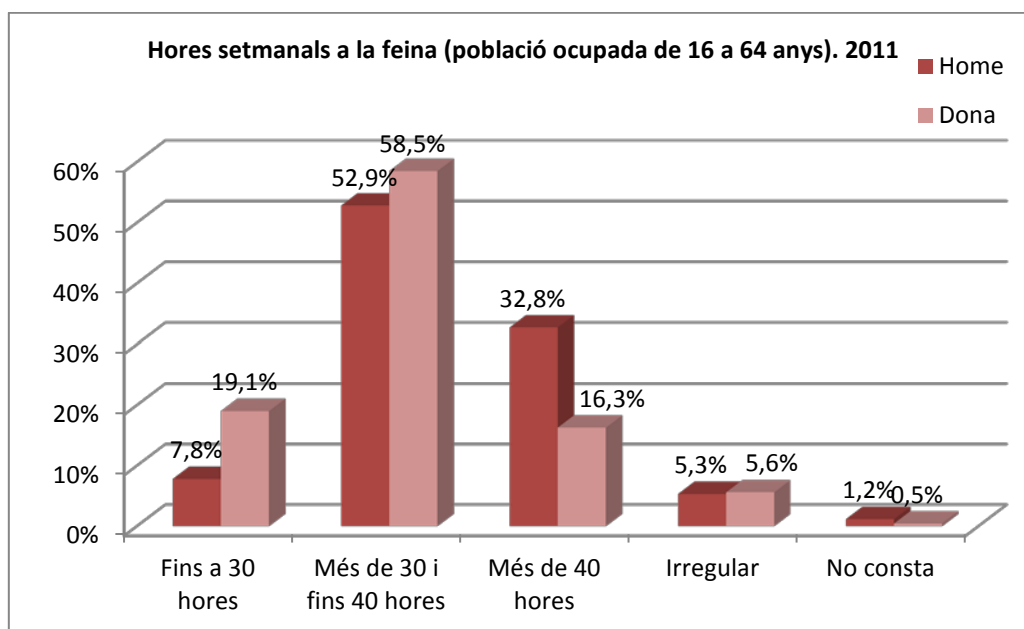
Més de la meitat d'homes i dones de Barcelona treballa entre 30 i 40 hores setmanals. Entre les dones, el percentatge és del 58,5% mentre que entre els homes és del 52,9%.



El gràfic que s'exposa a continuació il·lustra la diferència entre dones i homes pel que fa a la resta de la distribució. Mentre el següent grup més nombrós entre els homes és el de més de 40 hores setmanals (amb un 32,8% dels homes), les dones tan sols es posicionen en aquest grup en un 16,3% i, en canvi, en un 19,1% fan jornades inferiors a 30 hores. Entre els homes, només un 7,8% treballa menys de 30 hores setmanals.

Aquestes dades mostren que **la majoria de la població en actiu té una dedicació propera a la jornada completa però que els homes són els que excedeixen principalment aquesta dedicació, mentre que les dones ocupen en major grau les jornades més curtes**. I cal tenir en compte que a jornades més curtes, salaris més baixos i menors beneficis socials derivats del treball remunerat.

Ahora, **les dades poden estar indicant que les dones, en fer jornades més curtes que els homes, són les que tenen més disponibilitat per assumir responsabilitats familiars i de cura** (en el capítol d'usos del temps s'aprofundeix en aquesta qüestió).



Font: Idescat i IERMB. Enquesta de condicions de vida i hàbits de la població de Catalunya, 2011.

Idescat complementa les dades de l'Enquesta de Condicions de Vida i Hàbits de la població (2011) amb la mitjana d'hores setmanals que treballa al mercat laboral la població ocupada:

Mitjana d'hores setmanals de la població ocupada. 2010	
Mitjana d'hores	
Home	40,9
Dona	38,5
Total	39,6

Font: Idescat. Departament de Treball. Generalitat de Catalunya i Ministerio de Trabajo e Inmigración. Departament d'Estadística. Ajuntament de Barcelona



Les dades confirmen el que s'ha exposat fins ara: la majoria de barcelonins i barcelonines treballen a jornada completa. Tot i així, elles treballen en el mercat de treball 2,4 hores menys de mitjana a la setmana que ells.

Aquestes 2,4 hores que treballen més els homes que les dones poden suposar una diferència important de cara a l'organització dels temps de cura de les persones, sobretot pel que fa a la conciliació entre el temps laboral i el personal, social, i familiar.

Horari laboral de la població ocupada (població ocupada de 16 a 64 anys). 2011		
Tipus d'horari a la feina	Home	Dona
Horari partit de matí i tarda	45,0%	37,3%
Continu de matí	24,2%	30,2%
Continu de tarda	3,7%	6,9%
Continu de nit	3,4%	0,5%
Continu rotatiu de matí o tarda	3,2%	4,8%
Continu rotatiu de matí, tarda o nit	3,0%	1,4%
Un altre horari	16,8%	17,8%
No consta	0,6%	1,0%
Total	100,0%	100,0%

Font: Idescat i IERMB, Enquesta de condicions de vida i hàbits de la població de Catalunya, 2011

L'horari més freqüent tant entre les dones (37,3%) com entre els homes (45%) continua sent la jornada partida de matí i tarda. Tot i així, s'observa com aquesta modalitat té un pes lleugerament superior entre els homes. **El segueix l'horari continu de matí, amb el 30,2% de les dones i el 24,2% dels homes,** seguit d'altres horaris no especificats. **Cal destacar que els torns nocturns son ocupats majoritàriament per homes.** Concretament, hi ha un 3,4% dels homes davant de tan sols un 0,5% de les dones. En canvi, en els horaris continus de tarda s'observa gairebé el doble de percentatge de dones (6,9%) que d'homes (3,7%).

Per tant, tot i que les diferències entre homes i dones no són molt significatives, es pot veure com els homes tendeixen més a la jornada partida, i en canvi les dones tenen una representació similar en la jornada partida i en la jornada contínua de matí.

Si en comptes d'observar la variació de la tipologia de jornada l'anàlisi se centra només en dos tipus diferents de jornada (contínua i partida), les dades mostren el següent:

Tipus de jornada (% població ocupada). 2010		
	Home	Dona
Contínua	40,0	66,4
Partida	60,0	33,6

Font: Idescat. Departament de Treball. Generalitat de Catalunya i Ministerio de Trabajo e Inmigración Departament d'Estadística. Ajuntament de Barcelona



D'entre els homes, el 60% treballa en règim de jornada partida davant del 40% que ho fa en jornada contínua. Les dones, en canvi, se situen majoritàriament en les jornades contínues (66,4%). Així doncs, es pot concloure que les dones participen del treball productiu remunerat ocupant tipus de jornades que els permeten seguir assumint les responsabilitats de la llar i la cura de les persones, en major mesura que als homes. Una fórmula per equilibrar aquesta situació seria establir una coresponsabilitat de les tasques de la llar entre dones i homes per tal de garantir una igualtat de condicions real i efectiva en l'accés al món laboral i la independència econòmica.

L'ICDB analitza més enllà de l'Estadística (pàg. 76) i afirma que les jornades partides en alguns casos es tracten d'una "falsa parcialitat", d'una parcialitat formal o contractual, però no real. És a dir, en algunes ocasions, tot i que les dones tenen contractes a jornada parcial, a la pràctica treballen més hores de les establertes. En alguns casos aquestes hores extres es paguen en negre i en d'altres no es paguen. En cap dels dos casos es tenen en compte per la cotització.

Permisos de maternitat i paternitat

Un dels propòsits d'aquest eix és el que s'exposa a l'objectiu específic 2.2: "Promoure mesures i serveis que facilitin la conciliació i la coresponsabilitat".

Existeixen poques dades al respecte, però les poques que hi ha indiquen que és molt necessari seguir treballant en aquesta línia, ja que les mesures de conciliació i coresponsabilitat segueixen essent una cosa de dones, i això implica que segueixen essent elles les considerades com a responsables principals de les tasques de la llar.

D'acord amb dades de l'ICVDB 2013, **els homes s'acullen molt menys a les mesures de conciliació que les dones**; l'any 2011 es van acollir al permís de paternitat a la província de Barcelona 38.357 homes, i 42.468 dones al permís de maternitat.

Pel que fa al permís de maternitat, l'any 2014, 597 homes el van compartir amb les mares dels seus fills o filles. Les dades són molt semblants l'any 2013:

Permís de maternitat (província de Barcelona)		
	Processos percebuts mare	Processos percebuts pare
2013	37.536	618
2014	36.561	597

Font: elaboració pròpia a partir de dades del Ministerio de Empleo y Seguridad Social

Segons l'ICEDB, **la no distribució equitativa de les tasques de la llar apareix i es reforça precisament en el moment de tenir fills/es**: "Algunes dones asseguren que la maternitat marca un abans i un després pel que fa el repartiment de les tasques domèstiques i de cura. Les dones expliquen com la maternitat i, en alguns casos, l'exclusivitat en la cura del fill o filla, porta a un procés de naturalització del repartiment desigual del treball domèstic i de cura. És a

dir, es normalitza una distribució desigual de les tasques de cura segons la qual les dones dediquen més temps que els homes al treball domèstic i de cura. Les dificultats d'accés de les dones al mercat de treball, algunes fruit de la crisi i d'altres de caire més estructural, fan que aquesta situació es pugui agreujar o, fins i tot, justificar" (pàg. 103).

Per donar resposta a la realitat d'homes i dones entorn l'Eix 2 CORESPONSABILITAT COM A PREMISSA PER UNA IGUALTAT D'OPORTUNITATS EFECTIVA I REAL s'han dissenyat diversos objectius. Tots ells s'acompanyen d'accions orientades a assolir aquests objectius.

Objectiu específic 2.1: Dur a terme estratègies de sensibilització per tal de fomentar la promoció de la coresponsabilitat en tots els àmbits, en col·laboració amb altres departaments, administracions i societat civil.

El primer pas per aconseguir un repartiment equilibrat de les tasques domèstiques i de cura consisteix a promoure un canvi de valors en la societat, de manera que aquestes no siguin contemplades com una responsabilitat primordialment femenina.

1. Campanya de sensibilització *Coresponsables 100%. Les coses no es fan soles*:

El gener de 2013, la Regidoria de Dona i Drets Civils llença la campanya institucional *Coresponsables 100%. Les coses no es fan soles*, amb la finalitat de promoure un repartiment igualitari de les tasques domèstiques i de cura. Al llarg d'aquest any, a més de difondre la campanya a través de diversos canals, part dels materials van ser exposats a l'estand de la Mostra d'Entitats de la Mercè, acompanyats d'activitats de sensibilització al voltant d'aquesta temàtica adreçades a infants i famílies.

El febrer de 2014 es va presentar públicament un recurs pedagògic sobre coresponsabilitat elaborat pel CIRD en el marc de la campanya. Des de llavors aquest ha estat cedit en 9 ocasions. També des del CIRD s'ha dinamitzat l'exposició *Et correspon, ens correspon*, creada per la Creu Roja gràcies a la col·laboració desinteressada d'una vintena d'humoristes gràfics. Entre 2013 i 2014 aquesta exposició, que reflecteix amb ironia el repte que representa la conciliació de la vida personal, familiar, laboral i el temps d'oci, i posa de manifest les conseqüències que la manca de coresponsabilitat té per a tota la societat, especialment per a les dones, ha estat cedida en 19 ocasions.

2. XXVI edició del Premi 8 de març - *Maria Aurèlia Capmany*:

En commemoració del Dia Internacional de les Dones, la Regidoria de Dona i Drets Civils convoca el Premi 8 de març - *Maria Aurèlia Capmany*, amb una dotació de 15.000€ per al Premi del Jurat i de 1.000€ al premi del públic.

El 2012, la XXVI edició del Premi va guardonar el projecte *Temps de canviar. Flexibilitat a les empreses, conciliació a les persones i coresponsabilitat a la llar*, per contribuir a la promoció de la coresponsabilitat en l'àmbit empresarial i en la gestió flexible i individualitzada dels horaris laborals. Per unanimitat, el jurat va fer una menció especial al projecte *Educa & Co.*, per al foment de la coresponsabilitat a partir de l'educació, presentat per l'Associació Trama, Serveis Culturals.

3. *Pacte d'Usos del Temps:*

El *Pacte d'Usos del Temps* és un document impulsat pel Programa Temps i Qualitat de Vida que recull els acords presos entre l'administració, les organitzacions i la ciutadania per fomentar la qualitat de vida i la conciliació de la vida personal, familiar i laboral mitjançant una millor gestió del temps. Els seus cinc objectius comprenen 41 propostes concretes.

El Pacte ha estat presentat al 2014 i al llarg d'aquest període s'han adherit 180 organitzacions, entitats i persones individuals.

4. *Xarxa NUST - Nous Usos Socials del Temps:*

La *Xarxa NUST- Nous Usos Socials del Temps* és una iniciativa creada el 2006 pel Programa Temps i Qualitat de Vida amb la finalitat de reconèixer i promoure la tasca de les empreses compromeses amb l'harmonització del temps en la seva organització; intercanviar i difondre coneixements en matèria de gestió del temps; i fer xarxa amb organitzacions públiques i privades per generar sinèrgies i avançar conjuntament en la millora de conciliació dels temps personal, familiar i laboral. Les principals activitats impulsades en el marc de la *Xarxa NUST* són jornades d'intercanvi d'experiències, com ara la jornada oberta *L'organització del treball i els usos del temps en el context de crisi*, celebrada el 2013, els tallers temàtics i la difusió de notícies d'actualitat, entrevistes i recursos a través del lloc web. Actualment són 90 les empreses que formen part de la *Xarxa NUST*, 21 de les quals s'han adherit al llarg del període 2013-2014.

5. *Premi Barcelona a l'Empresa Innovadora en Temps i Conciliació:*

Des del Programa Temps i Qualitat de Vida de la Regidoria de Família, Infància, Usos del Temps i Discapacitats, s'incentiva l'adopció de mesures que afavoreixin la conciliació mitjançant la convocatòria d'un premi anual que pretén donar visibilitat a les bones pràctiques en aquesta línia. El *Premi Barcelona a l'Empresa Innovadora en mesures de Temps i Conciliació* vol reconèixer, promoure i divulgar la tasca d'aquelles empreses compromeses amb la millora de la gestió del temps per aconseguir la conciliació entre la vida laboral, familiar i personal i, al mateix temps, millorar l'organització empresarial.

L'any 2012, any de creació del premi, es van presentar 12 propostes en les dues modalitats: empreses amb menys de cinquanta treballadors i treballadores i empreses de més de cinquanta, xifra que s'amplia a 15 en el 2013 i a 16 en el 2014, tres de les quals pertanyents a la recentment creada categoria d'empreses de menys de 10 treballadors i treballadores.

6. *Elaboració de l'estudi Mesures de conciliació i reforma horària. Aplicació i opinió de les empreses catalanes:*

El desembre de 2014 va ser presentat l'estudi *Mesures de conciliació i reforma horària. Aplicació i opinió de les empreses catalanes*, elaborat per l'Observatori Dona, Empresa i Economia (ODEE) de la Cambra de Comerç de Barcelona en el marc del conveni de col·laboració amb el Programa de Dona. L'estudi mostra l'evolució de l'aplicació de les mesures de conciliació durant els anys de crisi a partir d'una enquesta a 3.000 empreses catalanes. Així mateix, tracta les implicacions de l'horari europeu en les empreses catalanes i analitza els factors que poden afavorir la seva implantació.

7. Vessant coeducativa del projecte *Xarxa d'Escoles i Instituts per a la Igualtat i la no Discriminació*:

Per últim, cal recordar que el repartiment igualitari de les tasques domèstiques i de cura comença per una educació igualitària. En aquest sentit, destaca el projecte *Xarxa d'Escoles i Instituts per a la Igualtat i la no Discriminació*, ja desenvolupat en l'eix anterior, que té en la coeducació un dels seus eixos de treball principals.

Objectiu específic 2.2: Promoure mesures i serveis que facilitin la conciliació i la coresponsabilitat.

Més enllà de sensibilitzar la població, les administracions públiques han de promoure les mesures i serveis necessaris per a facilitar que aquest repartiment equilibrat sigui efectiu.

1. Projecte de Bancs del Temps:

Promogut pel Programa Temps i Qualitat de Vida, el projecte de bancs del temps té la finalitat d'incentivar intercanvis solidaris que contribueixin a crear vincles comunitaris i a millorar la qualitat de vida de les persones. Valors com la cooperació, la confiança en les altres persones i el consum racional són presents en tots els intercanvis, que es produeixen a més a més entre persones de diferents edats i generacions.

En el moment de redactar aquest informe, el nombre de persones inscrites en el projecte de bancs del temps és de 1.951, tractant-se majoritàriament de dones tot i que cada vegada s'incorporen més homes. Recentment, s'ha iniciat un procés de reflexió per tal de combatre un dels principals obstacles a l'augment de la participació, com és el fet que entre determinats col·lectius l'ús de les TIC sigui encara molt limitat.

2. Increment del nombre de places en les Escoles Bressol municipals:

Les Escoles Bressol municipals formen una xarxa d'equipaments educatius que l'Ajuntament impulsa des de fa anys. Tot i no tractar-se d'una etapa obligatòria, la seva tasca té una importància cabdal, tant per l'educació dels infants com per les possibilitats de participació de les dones en mercat laboral, especialment en l'etapa reproductiva.

Tant el nombre d'escoles –95 actualment– com el nombre de places –7.940 aquest curs– augmenta progressivament, com també ho fa el nivell de cobertura de la demanda, que en el 2014 és de quasi el 60%. Durant l'últim any s'han creat tres noves escoles i es preveu continuar augmentant de manera sostinguda el nombre de centres.

3. Grups de pares del projecte *Canviem-ho. Homes per l'equitat de gènere*:

El treball específic amb homes s'estructura a través del projecte *Canviem-ho. Homes per l'equitat de gènere*. En concret els Grups de Pares per a la Preparació al Naixement, organitzats en col·laboració amb el Programa d'Atenció a la Salut Sexual i Reproductiva de l'Institut Català de la Salut (PASSIR), tenen l'objectiu primordial de fomentar la coresponsabilitat mitjançant l'exercici d'una paternitat responsable.

Recordem que en el 2013 es van desenvolupar 5 grups de pares, un més que l'any anterior, amb les corresponents sessions informatives més 34 sessions grupals. En el 2014, a més de les



4 sessions grupals de seguiment amb grups anteriors, s'han dinamitzat 5 grups de parels de 7 sessions cadascun, el que representa un total de 35 sessions. Les mitjanes d'assistència al llarg d'aquest últim any han estat de 12 homes en cada grup, 17 en les sessions informatives, i 8 en el seguiment grupal, de manera que 110 homes han rebut com a mínim una intervenció.

A més, al llarg del 2014 el *Canviem-ho* ha incidit també en el foment de la coresponsabilitat mitjançant les actuacions de sensibilització. En concret s'han dut a terme les següents xerrades:

- *Els grups de parels de preparació al naixement*, al Grup de Treball del Consell de Benestar Social.
- *La Paternitat responsable i els grups de parels*, a l'ASSIR Muntanya.
- *Paternitats en moviment: els homes també cuiden*, a la Cooperativa Ciutat Invisible.

Síntesi i valoració de l'eix

El segon eix del *Pla municipal per a la igualtat d'oportunitats real i efectiva entre dones i homes (2012-2015)* s'orienta a promoure una **distribució més equilibrada dels treballs de manteniment de la llar i de cura entre homes i dones**, com a condició *sine qua non* per una igualtat d'oportunitats real i efectiva.

En aquest marc, la **campanya Coresponsables 100%**, desenvolupada durant els anys 2012 i 2013, inclou una sèrie d'activitats i materials de sensibilització per conscienciar a tot tipus de públics dels costos que comporta —per a les dones en particular i per a la societat en general— el repartiment desigual de les tasques domèstiques i de cura. La campanya protagonitzà les activitats de l'estand del Programa de Dona en les Festes de la Mercè 2012 i 2013. A més, donà lloc a la creació d'un recurs pedagògic sobre la necessitat de promoure un repartiment equitatiu de les tasques de manteniment de la llar. Aquest, junt amb l'exposició *Et correspon, ens correspon*, és dinamitzat pel CIRD, que durant el període 2013- 2014 cedeix aquests recursos en 9 i 19 ocasions respectivament.

Cal destacar també la **vessant coeducativa del projecte Xarxa d'escoles i instituts per a la igualtat i la no Discriminació**, dissenyat el 2013 i encetat el 2014 amb una prova pilot, que té entre els seus objectius el foment del valor de la coresponsabilitat entre la població més jove.

La sensibilització, tot i ser imprescindible, no basta per garantir el repartiment coresponsable de les tasques domèstiques i de cura. Per fer que aquest sigui efectiu es requereix de la **promoció de serveis i de canvis en les estructures que afavoreixin la posta en pràctica d'aquest valor**. En el primer cas, destaca l'increment continuat del nombre de places en les Escoles Bressol Municipals que, entre 2012 i 2015, ha implicat la creació de tres noves escoles a la ciutat.

Pel que fa als canvis estructurals, el *Pacte d'Usos del Temps* i la *Xarxa NUST-Nous Usos Socials del Temps* són dues iniciatives clau impulsades pel Programa Temps i Qualitat de Vida. La primera, amb 180 adhesions, vol incentivar una millor gestió del temps entre la ciutadania. La segona, amb 90 adhesions, vol reconèixer la tasca de les empreses compromeses amb l'harmonització dels temps laboral, personal i familiar. El mateix Programa promou el projecte



de Bancs del Temps, que compta actualment amb 1.951 persones inscrites, i que pretén incentivar intercanvis solidaris que contribueixin a crear vincles comunitaris i a millorar la qualitat de vida de les persones.

Per últim, destaca el potencial transformador dels **Grups de Pares organitzats en el marc del Projecte Canviem-ho. Homes per l'equitat de gènere**, del Servei d'Atenció a Homes per la promoció de relacions no violentes (SAH), amb la finalitat de fomentar la coresponsabilitat mitjançant l'exercici d'una paternitat responsable. Des de l'any 2012 tant el nombre de grups com de participants ha mantingut un creixement constant, corroborant els bons resultats del projecte.

En termes valoratius, doncs, atenent als resultats de la implementació de les actuacions previstes i als nivells de consecució dels objectius fixats, es considera que **aquest és un eix que s'ha desplegat de forma satisfactòria**, donat que l'estratègia abasta les diferents qüestions que condicionen la distribució desigual de les tasques domèstiques i de cura entre homes i dones, alhora que s'adreça al conjunt de la població. Tot i així, convé remarcar la dificultat de quantificar els seus impactes, tenint en compte que els canvis d'hàbits entre la població respecte a l'assumpció de manteniment de la llar i de cura de les persones dependents es produeixen a llarg termini i com a conseqüència de factors multicausals.

Principals dades quantitatives relatives a l'eix:

- **180 entitats i persones individuals adherides al Pacte d'Usos del Temps** des de la seva creació, el 2014.
- **90 empreses formen part de la Xarxa NUST**, 21 de les quals s'han adherit en el període 2013-2014.
- **1.951 persones inscrites en el projecte de Bancs del Temps**, majoritàriament dones.
- Prop de **60 homes participen en els Grups de Pares del projecte Canviem-ho. Homes per l'equitat de gènere**, dinamitzats al llarg del 2014.



Eix 3: PARTICIPACIÓ, APODERAMENT I PRESÈNCIA EN TOTS ELS ÀMBITS

Objectiu general de l'eix: *Fomentar la participació i presència de les dones en tots els àmbits per tal que puguin fer efectius els seus drets, tant a nivell privat com públic, tot potenciant el seu apoderament i la visualització i valoració social de les seves aportacions.*

La participació de les dones en tots els àmbits de la vida pública és imprescindible per assolir la igualtat plena. Per això no n'hi ha prou amb garantir una presència equilibrada en les esferes de poder i en els òrgans de presa de decisions. Per fer que aquesta participació sigui efectiva és necessari promoure una transformació en l'imaginari col·lectiu per tal que les aportacions de les dones en tots els àmbits de la societat siguin reconegudes i valorades.

Càrrecs electes actuals

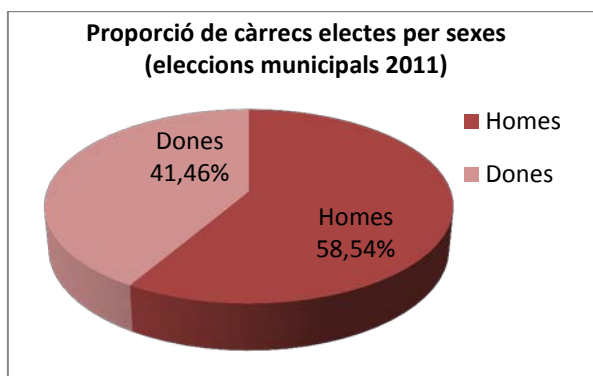
Un primer pas per visualitzar i potenciar el paper de les dones en els diferents sectors socials, tal i com es proposa l'objectiu específic 3.2., és fer visibles les dones a l'esfera pública, ja que aquesta és l'esfera política de presa de decisions.

A les eleccions municipals de Barcelona del maig de 2011, **la presència de dones i homes en les llistes electorals va ser força equilibrada entre els partits que han acabat formant part del consistori: 49 dones (46,6%) i 56 homes (53,3%), amb unes proporcions semblants en l'àmbit de cada partit**⁹.

Pel que fa a la composició final del consistori, es dona una situació de paritat amb un 58,53% d'homes i un 41,41% de dones. En l'anàlisi per partits, tots es troben en situació de paritat, ara bé, tan sols Iniciativa per Catalunya Verds-Esquerra Unida i Alternativa- Entesa (ICV-EUIA-E), té una major representació de dones que d'homes entre els seus càrrecs: 3 dones i 2 homes. Per la seva banda, Unitat per Barcelona-Esquerra Republicana de Catalunya-Reagrupament-Democràcia Catalana-Acord Municipal (UpB-ERC-Ri.Cat-DCat-AM), només presenta dos homes entre els seus càrrecs¹⁰.

⁹Font: web de BTV, elaborat per Albert Muñoz i Francisca Coó. <http://www.btv.cat/btvnoticies/2011/04/20/les-llistes-per-a-les-eleccions-municipals-del-22-de-maig/>

¹⁰Font: Departament d'Estadística. Ajuntament de Barcelona. Any: 2011

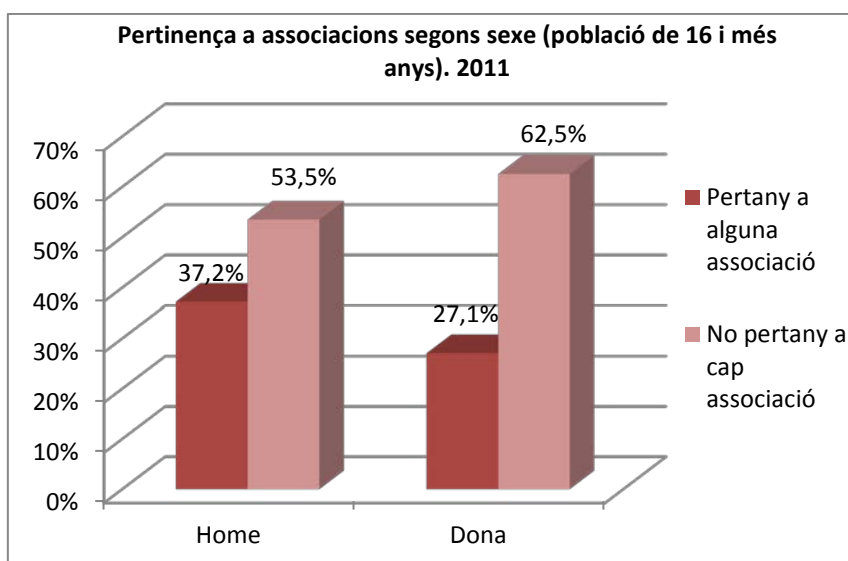


Font: Departament d'Estadística. Ajuntament de Barcelona

Pertinença a associacions

Per poder fomentar la participació i presència de les dones en tots els àmbits de la societat, cal analitzar si les dones participen en la mateixa mesura dels homes i, quan ho fan, si participen en els mateixos sectors i activitats que ho fan els seus homòlegs masculins. Això permetrà orientar-se a l'objectiu 3.3: "Dinamitzar i potenciar el Consell Municipal de Dones (de ciutat i dels 10 districtes) com a organisme de participació i consulta de grups i entitats de dones de la ciutat".

Les dades mostren que el **37,2% dels homes pertany a associacions davant del 27,1% de les dones**. Aquest nivell de participació social, ja baix en termes de població general, cal contextualitzar-lo en una societat on el temps esdevé un recurs cada vegada més escàs. D'altra banda, tal com s'apunta al capítol d'usos del temps, l'assignació de responsabilitats tradicionalment diferenciada per a homes i dones en la nostra societat (la divisió sexual del treball), pot explicar aquesta diferència de 10 punts a favor dels homes.

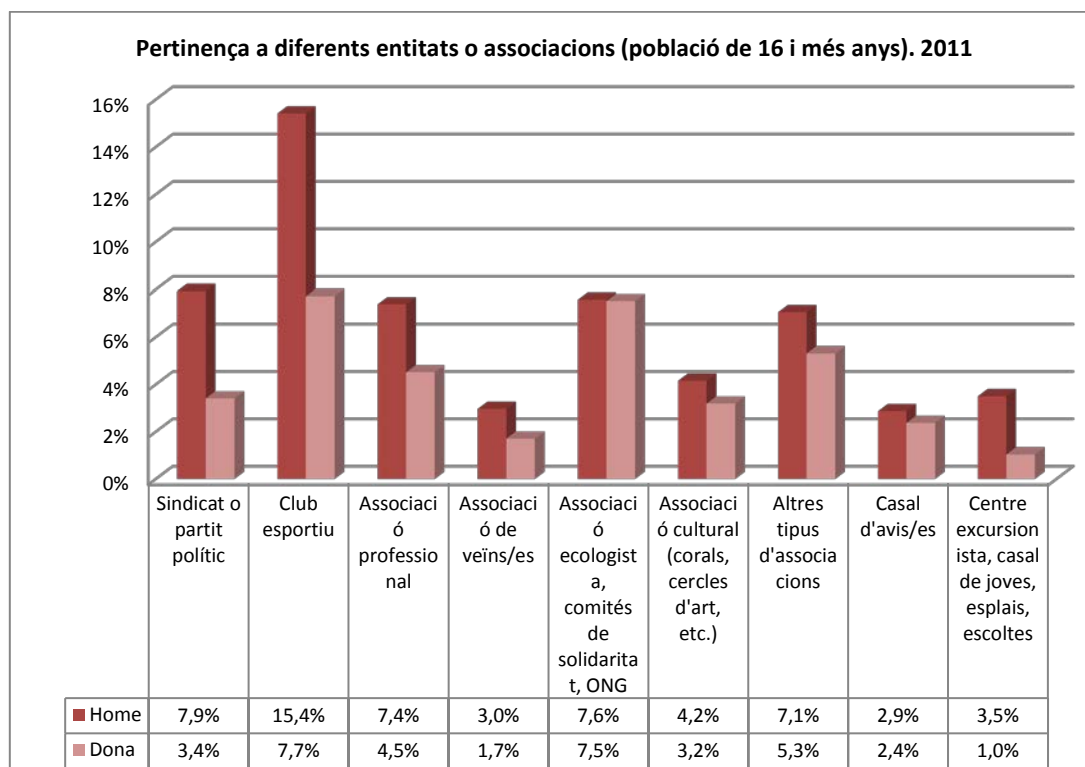


Font: Idescat i IERMB, Enquesta de condicions de vida i hàbits de la població de Catalunya, 2011



Participació per sectors

En el gràfic i la taula següents es pot veure com es concreta aquesta participació de dones i homes en els diferents sectors de participació.



Font: Idescat i IERMB, Enquesta de condicions de vida i hàbits de la població de Catalunya, 2011

Els únics sectors on els nivells de representació de dones i homes són similars són les associacions ecologistes, els comitès de solidaritat i les ONG. En aquests darrers casos la proporció és gairebé idèntica entre homes i dones: 7,6% i 7,5% respectivament. I també en els **casals d'avis i àvies**, on participen el 2,9% dels homes i el 2,4% de les dones. **En la resta de sectors de participació es troben molts més homes que dones. El cas que mostra una diferència més gran són els clubs esportius**, en els quals participa el 15,4% d'homes davant del 7,7% de dones, i **en els centres excursionistes**, on participa un 3,5% dels homes i només un 1% de les dones. Això té a veure amb el fet que, segons indiquen les estadístiques d'usos del temps, les dones, en general, dediquen el temps no laboral a afers familiars. En canvi, els homes quan no treballen dediquen bona part del temps restant a activitats personals, que estan sovint molt vinculades a l'oci i l'esport.

Finalment, **la participació política i sindical continua estant molt masculinitzada: tant els sindicats, com les associacions professionals i les associacions de veïnes i veïns, compten amb més participació d'homes que de dones.** Sumant els percentatges de participació en cadascun d'aquests tres sectors, s'hi observa un 18,3% d'homes davant d'un 9,6% de dones; podem dir, per tant, que hi ha el doble de participació masculina que femenina.



En la comparació de dades respecte al 2006, es produeix un descens significatiu de la participació però, en termes generals, es manté la proporcionalitat de participació per sexes i sectors.

Pertinença a diferents entitats o associacions (població de 16 i més anys). 2011				
	2011		2006	
	Homes	Dones	Homes	Dones
Sindicat o partit polític	7,9%	3,4%	10,4%	5,6%
Club esportiu	15,4%	7,7%	25,7%	15,7%
Associació professional	7,4%	4,5%	14,2%	8,1%
Associació de veïns/es	3,0%	1,7%	8,6%	6,2%
Associació ecologista, comitès de solidaritat, ONG	7,6%	7,5%	7,3%	7,8%
Associació cultural (corals, cercles d'art, etc.)	4,2%	3,2%	7,2%	6,8%
Altres tipus d'associacions	7,1%	5,3%	17,9%	14,0%
Casal d'avis/es	2,9%	2,4%	5,2%	4,1%
Centre excursionista, casal de joves, esplais, escoltes	3,5%	1,0%	4,2%	2,9%

Font: Idescat i IERMB, Enquesta de condicions de vida i hàbits de la població de Catalunya, 2011

No és senzill destriar les raons per les quals ha disminuït la participació en entitats o associacions. La crisi econòmica hi pot haver tingut alguna relació, ja que les persones es concentren més en garantir les condicions de vida materials més bàsiques i no dediquen tant temps a altres activitats “extra”. La desafecció i el desencant amb la política també poden haver propiciat una desmotivació en les persones a l'hora d'implicar-se en projectes socials.

Nombre d'entitats de dones de Barcelona

Com s'ha comentat, l'objectiu 3.3 té entre els seus propòsits dinamitzar i potenciar els grups i entitats de dones de la ciutat.

Si s centra l'anàlisi en les entitats específiques de dones – o de composició exclusivament femenina, o ocupades en qüestions de gènere- s'observa que, segons dades de l'Institut Català de les Dones (ICD), a **Barcelona hi ha 328 entitats de dones i 15 vocalies de dones**, principalment d'associacions de veïns i veïnes de la ciutat.¹¹

Afiliació sindical

Pel que fa a l'afiliació sindical, només Comissions Obreres (CCOO) disposa de dades segregades per sexe a escala de Barcelona. Segons dades del Centre d'Estudis i Recerca Sindicals de CCOO, a novembre de 2013 hi ha 13.611 dones (42,48%) i 18.425 homes (57,52%) afiliats a CCOO i residents a la ciutat de Barcelona. Per tant, en aquest cas la participació és paritària.

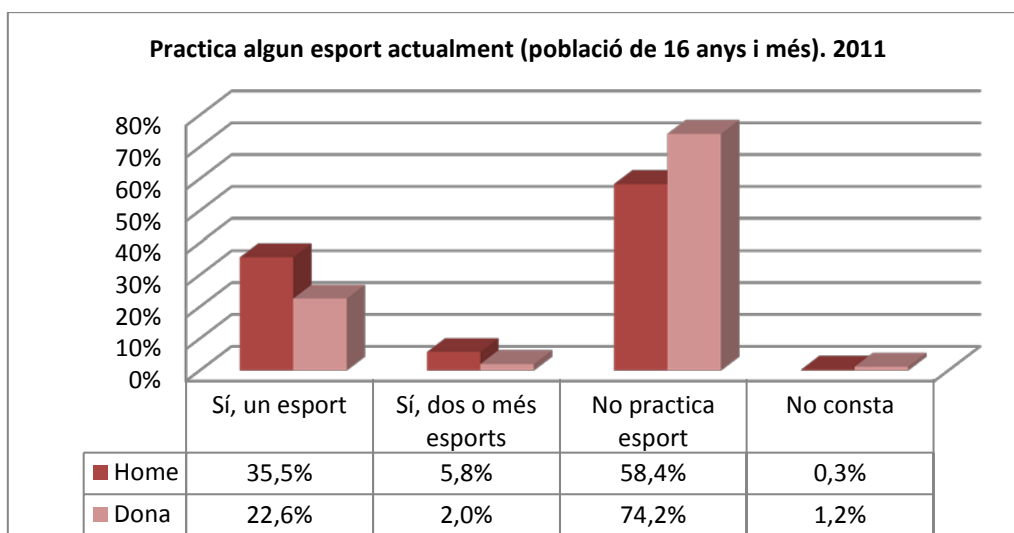
¹¹ Font: Guia d'entitats de dones ICD.



Pràctiques esportives

Un àmbit a treballar per fomentar la participació, presència i l'apoderament de les dones en tots els àmbits, és l'esportiu. Així s'expressa en l'objectiu específic 3.6, que prioritza "vetllar per tal que el Pla Estratègic de l'Esport de la ciutat tingui en compte i potenciï la presència de les dones".

Les dades mostren que, en general, la pràctica de l'esport no està generalitzada, ja que el **66,3% de la població no realitza cap pràctica esportiva. Per sexes, les dones són qui menys esports practiquen, tan sols un 24,6% de les dones declaren practicar-ne algun; és a dir, no arriba a una quarta part les dones que afirmen practicar esport.** En els homes la proporció augmenta fins al 41,3%. Per tant, l'esport continua sent una activitat principalment masculina.

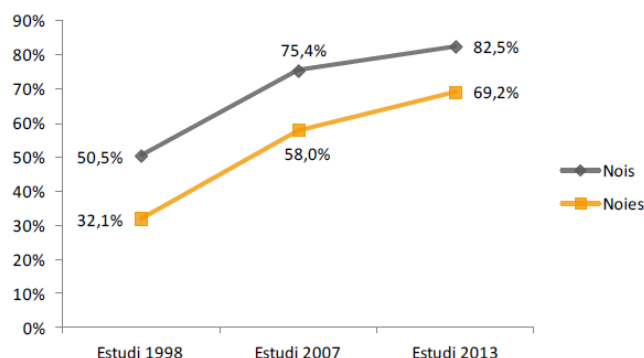


Font: Idescat i IERMB, Enquesta de condicions de vida i hàbits de la població de Catalunya, 2011

A l' "Estudi d'Hàbits Esportius Escolars a Barcelona 2013", de l'Institut Barcelona Esports (IBE) de l'Ajuntament de Barcelona es destaquen diferències significatives entre nois i noies en relació a la pràctica esportiva. En el gràfic que s'adjunta a continuació, s'observa que el percentatge de nois que practica esport (82,5%) és superior al de noies (69,2%). Existeix, doncs, una diferència del 13,3%, sent els nois els qui més esport practiquen.



Gràfic 2. Evolució de l'índex de pràctica en els diferents estudis realitzats, segons gènere



Font: estreta directament de l'“Estudi d'Hàbits Esportius Escolars a Barcelona 2013”, Institut Barcelona Esports de l'Ajuntament de Barcelona

Alhora, tal i com exposa l'estudi, “fent la comparació amb l'estudi realitzat el 2007, es pot veure que la diferència entre ambdós sexes s'ha reduït un 4,1%, en haver-se produït un major creixement del nivell de pràctica de les noies” (pàg. 8).

Per donar resposta a la realitat d'homes i dones entorn l'Eix 3 PARTICIPACIÓ, APODERAMENT I PRESENCIA EN TOTS ELS ÀMBITS s'han dissenyat diverses actuacions que donen resposta a una sèrie d'objectius específics.

Objectiu específic 3.1: Potenciar i visibilitzar les aportacions de les dones en el progrés de la societat i així aconseguir una ciutat més justa i igualitària.

Les dones han tingut un paper fonamental en la construcció de la nostra societat. Tot i així, el fet que les seves aportacions no hagin rebut un reconeixement equiparable al dels homes, reforça un imaginari col·lectiu en el què el rol femení sovint s'associa a passivitat. Cal doncs reivindicar la transcendència que han tingut per al progrés de la societat les tasques tradicionalment desenvolupades per dones. Així mateix, cal donar visibilitat a aquelles dones que han actuat com a pioneres en trencar amb el rol tradicional.

1. XXVIII edició del Premi 8 de març - *Maria Aurèlia Capmany*:

En commemoració del Dia Internacional de les Dones, la Regidoria de Dona i Drets Civils convoca el Premi 8 de març - *Maria Aurèlia Capmany*, amb una dotació de 15.000€ per al Premi del Jurat i de 1.000€ al premi del públic.

El 2014, La XXVIII edició ha estat dedicat al lema “Fem història. Les oblidades en la història” per impulsar aquells projectes que s'adrecen a promoure la recuperació de la memòria col·lectiva i les contribucions de les dones en el progrés de tots els àmbits de la societat, particularment en la història del nostre país i dels fets commemoratius del tri-centenari del 1714.

A la convocatòria han concorregut un total de 14 projectes. El premi del jurat ha estat atorgat al projecte *L'altre mirada. El 1714 vist per a Marianna de Copons*, presentat per Jaume Cotet, Lluís Galter i David de Montserrat. El premi del públic ha recaigut sobre el projecte *Llegir Barcelona des de la perspectiva de les dones*, de la historiadora Isabel Segura. Durant l'acte de lliurament del Premi, celebrat a l'Espai Cultural El Born i que va aplegar al voltant de 250

persones, es va retre homenatge a la historiadora Nuria Sales i Folch i a l'*Encyclopaedia Britannica* per al seu paper en la visibilització de les dones al llarg de la història.

2. Activitats organitzades pels Districtes al voltant del 8 de març:

La commemoració del Dia Internacional de les Dones, junt amb el Dia Internacional contra la Violència Vers les Dones, aplega la major part de les activitats de sensibilització dutes a terme a nivell de territori. Tots els Districtes organitzen, com a mínim, un acte institucional amb motiu del 8 de març. A més, donen suport a les moltes actuacions que organitzen els equipaments (PIAD, centres cívics, casals, biblioteques, etc.).

Al llarg del 2014, a més de les activitats regulars, en el conjunt de la ciutat s'han portat a terme més de 150 actes específics al voltant del 8 de març¹². Els formats inclouen tallers, cinefòrums, teatre, tertúlies, xerrades, etc. amb la finalitat de fomentar la participació de públics molt diversos.

3. Activitats al voltant de les Festes de la Mercè 2014:

La Regidoria de Dones i Drets Civils participa en les Festes de la Mercè amb la instal·lació d'un estand a la Mostra d'Associacions de Barcelona. El 2014 aquest espai ha estat dedicat a promoure activitats de sensibilització sobre el paper de les dones en la història. Durant tres dies s'han dut a terme actuacions diverses –conta contes infantils i jocs teatrals adreçats a un públic familiar– i s'ha pogut visitar l'exposició itinerant *Les dones del 1714*, acompanyada d'una selecció de monòlegs de l'obra teatral *Dones espies 1714, el preu de la llibertat*. L'afluència de públic a totes les activitats ha estat molt elevada.

Posteriorment, l'exposició *Les dones del 1714*, que dona a conèixer la participació de personatges femenins en els fets del 1714 i la Guerra de Successió a partir de l'obra de la Patrícia Gabancho i il·lustracions de Francesc Artigau, ha estat dinamitzada des del CIRD. Al llarg del 2014 s'han realitzat 9 sessions d'un mes de durada, en 7 ocasions acompanyada d'una xerrada per part de Patrícia Gabancho, i en 6 de l'obra de teatre *Dones Espies 1714, el preu de la llibertat*.

4. Exposició itinerant *Pepita Texidor i el seu món*:

La Regidoria de Dona i Drets Civils ha donat suport a la presentació i dinamització d'aquesta exposició, creada pel Grup d'història de les dones "Fent història" de l'Associació catalana d'estudis històrics, per difondre l'obra d'una de les pintores barcelonines més destacades del s.XIX. Durant els propers dos anys aquesta exposició, que ha estat inaugurada el setembre de 2014 al Centre Cívic Pati Llimona, serà dinamitzada a través del CIRD.

5. Projecte *Quanta guerra... Dones i guerra civil al districte de Les Corts*:

En el marc del projecte *Dones & Co*, que coordina les activitats de promoció de la igualtat de gènere en el Districte de Les Corts, la Taula de Dones ha volgut commemorar el 75è aniversari de la fi de la Guerra Civil amb un projecte específic sobre el paper de la dona a la història.

¹² El fet que la major part de les activitats siguin a iniciativa de diferents entitats, a les quals el Districte presta algun tipus de suport, dificulta la comptabilitat exacta. Així doncs, el nombre d'actes és aproximat i correspon a la mitjana anual.



El projecte *Quanta Guerra... Dones i Guerra Civil*, neix amb l'objectiu de preservar la memòria històrica de la vida quotidiana de les dones a través del dia a dia de quatre enclavaments del districte: el Reial Monestir de Santa Maria de Pedralbes, la Fàbrica Benet Campabadal, la Presó de Dones de Les Corts, i la Casa de Maternitat i Expòsits de Les Corts.

El procés participatiu de recollida d'experiències i materials dels períodes de guerra i post guerra, en el qual han participat una vintena de dones, es va iniciar a l'octubre de 2013 i va culminar amb la inauguració de l'exposició *Quanta Guerra... Dones i Guerra Civil*. Durant el període en que va romandre a la seu del Districte, entre octubre i novembre de 2014, va rebre un nombre aproximat de 930 visites. Posteriorment, la seva dinamització va passar a ser gestionada pel CIRD, que durant els propers anys la posarà a disposició dels Districtes i entitats de la ciutat que la sol·licitin.

6. Projecte *Dones de Barcelona. Itineraris històrics* al districte de Nou Barris:

Aquest projecte participatiu, impulsat per la Regidoria de Dona i Drets Civils i els Serveis a les Persones i Territori del Districte de Nou Barris, recull les aportacions de les dones del districte en relació a la construcció de la ciutat durant els últims 100 anys.

20 dones han participat en la recerca activa de materials historiogràfics i per a la recuperació de la història oral. Està previst que la intervenció finalitzi el 2015 amb la presentació del llibre *Dones de Nou Barris. Itineraris Històrics*. El llibre tancarà la col·lecció editada amb cada districte de la ciutat i es presentarà conjuntament amb l'exposició itinerant i el catàleg *Dones de Barcelona. Itineraris històrics*, que recollirà el treball realitzat en els 10 districtes de Barcelona i sobre les aportacions de les dones en tots els àmbits de la vida pública i privada de la ciutat.

Objectiu específic 3.2: Visualitzar i potenciar el paper de les dones en els diferents sectors socials, l'esport, la producció artística, la recerca i la universitat, l'empresa i la política.

Les línies de treball que concentren les accions orientades al foment de la participació de les dones segueixen dos tipus d'estratègies. Per una banda, el disseny d'activitats específicament adreçades al públic femení tenen la finalitat de contrarestar un desequilibri històric. Per altra banda, les actuacions que posen de relleu la participació de les dones en diferents àmbits, volen trencar amb els estereotips sobre allò que és pròpiament masculí o femení i posar de manifest els possibles trets diferencials entre dones i homes.

1. Representació femenina als jurats dels *Premis Ciutat de Barcelona*:

L'Àrea de Cultura, Creativitat i Innovació convoca anualment els *Premis Ciutat de Barcelona* amb l'objectiu de guardonar la creació, la investigació i la producció de qualitat realitzada a Barcelona per persones o col·lectius que hi treballen, així com les institucions i organitzacions que les promouen o produeixen. Des de la primera convocatòria, al 1.949, les persones que integren el jurats de cada modalitat són designades per l'Alcaldia a proposta del Consell de Cultura.

El nombre de dones presents en els jurats ha anat augmentant a mida que s'incrementava la presència femenina en tots els àmbits, mantenint una mitjana del 30% en els últims dos anys.

2. Publicació d'estudis que visibilitzen el paper de les dones en l'esport:

L'Institut Barcelona Esports (IBE) publica anualment el *Quadern Dones i Esport*, una col·lecció amb perspectiva històrica i actual de la participació de les dones en l'àmbit esportiu. En aquesta es recullen les biografies de les persones guanyadores del Premi *Dona i Esport*, així com bones pràctiques relacionades amb la promoció de la pràctica esportiva femenina. De fet, el 2013, la VI edició del Premi va estar dedicada a la participació de les dones en esdeveniments esportius, tant des d'una perspectiva actual com històrica.

Pel que fa al *Quadern Dones i Esport*, el 2014 s'ha mantingut un tiratge de 1.500 exemplars i, com a novetat de l'any, s'ha difós també en format digital accessible. El contingut s'ha centrat en la relació de les dones amb discapacitats amb l'esport, amb un recull d'articles i informacions sobre la participació de nenes, adolescents i dones amb diversitat funcional en diferents àmbits de l'activitat física: des de la competició en edat escolar a l'alta competició, passant per propostes de lleure tant en grups específics com en contextos inclusius.

Així mateix, l'IBE ha donat suport a l'elaboració del llibre *Feminitat, Esport, Cultura: pioneres de l'atletisme català (1921-1938)*, de Daniel Justribó. L'obra, presentada el desembre de 2014, ofereix un repàs sobre les primeres esportistes que van iniciar el camí de l'esport popular a Catalunya, tot analitzant la situació de la dona catalana a les dècades dels 20 i 30 del segle XX, les seves condicions socials i les primeres associacions feministes, i de com es vivia l'esport femení en aquells anys.

3. Nova pàgina web Dones i Esport:

Des del mes de gener de 2015, l'Ajuntament compta amb un nou portal informatiu amb el qual es vol fer visible el paper de l'esport femení, a la vegada que donar cobertura a les diverses iniciatives de foment de la pràctica esportiva entre les dones que porta a terme l'Ajuntament, com ara el Premi Dona i Esport, els Quaderns Dona i Esport i altres propostes relacionades.

4. Projecte Dones & Co al districte de Les Corts:

Com ja s'ha explicat anteriorment, el projecte *Dones & Co* aglutina el conjunt de les activitats de promoció de la igualtat de gènere que es porten a terme en el districte de Les Corts. Sorgeix a l'octubre del 2012 a iniciativa de la Taula de Dones del Districte i s'estructura al voltant de 4 eixos temàtics: emprenedoria, cultura, ciència i esport. El programa d'activitats es dissenya trimestralment i té diversos objectius: proporcionar un espai d'aprenentatge, reflexions i propostes sobre les dones en el passat, en el present i en el futur; donar visibilitat a les aportacions que fan les dones de Les Corts en tots els àmbits i possibilitar-ne de noves; i dibuixar un eix cultural en femení i per a tothom entre els espais comunitaris del districte.

Entre gener i octubre de 2014 el projecte *Dones & Co* ha organitzat 8 itineraris històrics, 6 obres de teatre, 6 xerrades, 3 recitals de poesia, 3 exposicions, 3 cine fòrums i 5 tallers, sempre comptant amb la col·laboració de les diverses entitats i Centres Cívics del districte.

5. Cicle de cinema D Barcelona: *La força del talent*:

Impulsat per la Regidoria de Dona i Drets Civils i amb la col·laboració dels cinemes Boliche, el Cicle de Cinema D Barcelona: *La força del talent* pretén incidir en els imaginaris col·lectius, sovint estereotipats, construïts a través de la cinematografia.

El cicle parteix de la necessitat d'incrementar l'impacte del *Cicle de Cinema de Dones* que l'Ajuntament de Barcelona portava organitzant des de l'any 1991. En el 2014, arribada la XXIV edició i amb la voluntat de generar noves estratègies per arribar a un públic més ampli, la Regidoria proposa:

- Obrir el cicle a nous públics (homes i dones), per tal d'incidir en els diferents actors implicats en l'avenç de la igualtat real i efectiva.
- Ampliar la programació, donant continuat al llarg de tot l'any.
- Sumar sinèrgies a través de la col·laboració públic-privada, tot potenciant els canals d'exhibició normalitzats mitjançant la projecció dels films en sales comercials.

Fins a final de 2014 es projecten 9 films amb una programació estable de caràcter trimestral. Les projectades durant el primer semestre de l'any són *Séraphine*, *Gala*, *La bicicleta verda*, *Berenar a Ginebra*, *BCN*, *abans que el temps ho esborri* i *Els records glaçats*, amb una mitjana de 52 espectadors/es per sessió i un públic total de 936 persones. Les projeccions previstes per a l'últim trimestre són *El viatge de Bettie*, *La violeta se'n va anar al cel* i *Camille Claudel*. Com a novetat, es constata l'afluència de nous tipus de públics i una tendència a la diversificació, particularment pel que fa a l'augment del públic masculí.

El setembre, la Regidoria de Dona i Drets Civils i el Consell de les Dones del Districte de Gràcia van organitzar l'acte *El talent de les dones al cinema*, coincidint amb l'inici del curs 2014-2015 del Cicle de Cinema. L'acte, consistent en una taula rodona sobre la participació de les dones al cinema, va tenir lloc a la Plaça de les Dones del 36 i va comptar amb l'assistència de prop de 150 persones.

6. Projecte Wikidones:

El Centre de Cultura de Dones Francesca Bonnemaison "La Bonne", en col·laboració amb la Regidoria de Dones i Drets Civils de l'Ajuntament de Barcelona, i de les entitats Amical Wikimèdia i Eduxarxa, posa en marxa el projecte *Wikidones*.

El projecte té una doble finalitat: fomentar la participació de les dones com a generadores de continguts amb perspectiva de gènere a *Wikipèdia*, i crear un portal específic anomenat *Wikidones*, que doni protagonisme als articles i els materials pedagògics que permetin visibilitzar les aportacions de les dones en la història.

7. Difusió de les aportacions de les dones a través de les xarxes socials:

L'*Agenda Dones de Barcelona*, distribuïda quinzenalment a través del CIRD a un nombre aproximat de 4.200 adreces electròniques, a més de difondre els serveis i les actuacions en matèria de promoció de la igualtat de gènere, recull les diverses activitats dutes a termes per les associacions de dones de la ciutat.

El CIRD gestiona també els perfils de Facebook i Twitter del Programa de Dona. Mentre que a través del primer s'han fet un total de 314 publicacions entre març de 2013 i desembre de 2014, el segon tot just va iniciar el seu funcionament el mes de novembre de 2014, arribant a les 24 piulades en acabar l'any.

8. Premi *Dones de Medalla* al districte de Sarrià-Sant Gervasi:

Des de l'any 1996, el Consell de les Dones del Districte de Sarrià-Sant Gervasi convoca aquest guardó, que vol reconèixer la tasca d'una dona del districte destacada en el seu àmbit. La medalla s'atorga anualment sota una temàtica concreta.

Les diferents entitats que participen en el Consell de les Dones són les encarregades de proposar les candidatures, a fi que la proposta final sigui ratificada pel Consell Plenari del Districte.

L'any 2014 la medalla ha reconegut la mestra i directora de l'Escola Mare de Déu del Roser de Les Planes, Mercè Caselles Rutllant, per la seva trajectòria de al servei de l'ensenyament durant 45 anys. En anys anteriors, el guardó va recaure sobre la Flora Miserachs (2013) per la seva innovació en l'art floral, i sobre la Roser Ponsatí (2012) per la seva trajectòria esportiva.

9. Catàleg *Minerva* de dones creadores al districte de Gràcia:

El catàleg *Minerva*, impulsat pel Districte de Gràcia juntament amb el Consell de les Dones, és un catàleg virtual que recull les referències i l'obra de les dones creadores del districte.

El projecte té la finalitat de promoure la igualtat de gènere en l'art i la cultura, mitjançant la visibilització de la creació femenina. Facilita, a més, el contacte amb les creadores, de manera que el catàleg serveix també per impulsar la seva carrera professional, acostant la seva obra al públic interessat.

El catàleg *Minerva* és una de les iniciatives impulsades en el marc de la Mesura de govern del districte per a impulsar la creació cultural de les dones de Gràcia i potenciar la visibilitat de la creació artística de les dones en l'espai públic.

10. Web *Sant Martí amb veu de Dona* al districte de Sant Martí:

El projecte Sant Martí amb veu de Dona és un espai web que difon les activitats i propostes impulsades pel Consell de les Dones de Sant Martí, a més d'informacions diverses amb perspectiva de gènere, relacionades amb l'actualitat del districte i d'interès per a tothom. Inclou també publicacions i articles elaborats per les dones de Sant Martí, amb la finalitat de visibilitzar les veus femenines en els mitjans de comunicació.

Aquest iniciativa dóna resposta a una de les prioritats del Consell de les Dones del Districte: estudiar i emetre informes sobre els temes relacionats amb la igualtat d'oportunitats i/o la discriminació per raó de sexe.

11. Foment de la participació femenina en el desplegament de la llei de barris al barri de la Marina del districte de Sants-Montjuïc:

En el marc del desplegament de la llei de barris, el Districte de Sants-Montjuïc ha desenvolupat una línia de treball orientada a fomentar la participació de les dones en el barri de la Marina.

Sota el títol *L'equitat de gènere en l'ús de l'espai urbà i dels equipaments*, entre l'2013 i el 2014 s'han portat a terme actuacions relacionades amb la promoció d'activitats grupals i comunitàries amb dones, com ara un taller d'apoderament per a dones en temps de canvi, o la producció i representació d'una obra de teatre a càrrec de dones del barri. Actualment es mantenen les actuacions destinades a enfortir la participació femenina, amb l'objectiu de garantir la seva autonomia i permanència en el temps.

Objectiu específic 3.3: Dinamitzar i potenciar el Consell Municipal de Dones (de ciutat i dels 10 districtes) com a organisme de participació i consulta de grups i entitats de dones de la ciutat.

Les conclusions sobre participació que es desprenen de l'ICVDB mostren un clar biaix de gènere. Mentre que en termes de política institucional aquesta és força equilibrada, pel que fa al sector associatiu les dones participen en menor mesura que els homes (27,1% front el 37,2%) i ho fan, a més, en sectors diferenciats. Particularment, la participació en sindicats, associacions professionals i associacions de veïnes i veïns es troba encara molt masculinitzada.

1. Consell Municipal de les Dones:

El Consell Municipal de les Dones de Barcelona (CMD) és l'òrgan de participació de les dones en la política municipal. Té una doble finalitat. Una primera de tipus consultiu, assessorant la Regidoria de Dona i Drets Civils així com altres organismes de l'Administració Pública. I una segona finalitat és de recomanació, elaborant informes o dictàmens que, malgrat tenir un caràcter no vinculant, són tinguts en compte pel Govern Municipal.

El correcte funcionament d'aquest òrgan requereix d'una tasca de dinamització, convocant les reunions periòdiques i vetllant pel desenvolupament de les iniciatives sorgides en el si del mateix.

Entre gener i octubre de 2014 el CMD ha celebrat tres reunions de la comissió permanent i dos plenaris. A més, des de la Regidoria de Dona i Drets Civils s'ha convidat a les entitats i membres a títol individual que conformen el CMD, així com aquelles que conformen els Consells de Dona dels deu Districtes de la ciutat, a participar en les activitats següents:

- Sessions de reflexió conjunta denominades *Redescobrint els propis models de lideratge: més enllà dels estereotips*, celebrades els dies 7 i 20 de maig de 2014 amb la participació limitada a 20 dones a cadascuna per raons d'efectivitat. Hi han participat un total de 40 dones. L'objectiu ha estat la introducció de les participants en una perspectiva inclusiva dels models de lideratge i l'acostament a les seves formes genuïnes d'exercir-lo, de forma que puguin incorporar les aportacions a les seves entitats.
- Sessions per a la dinamització del funcionament del CMD, celebrades els dies 16 de juliol i 6 d'octubre de 2014, amb la participació de 42 persones. La metodologia de treball, guiada per una consultoria professional, s'ha centrat en organitzar sessions de treball presencials plantejades com un procés de reflexió col·lectiva. N'han resultat dos documents centrats en les oportunitats de millora i, per acord de la Comissió Permanent reunida en data 30 d'octubre, es convocarà una tercera i darrera sessió amb el propòsit de procedir a la identificació de mesures concretes a implementar en aquesta línia.

2. Consells de Dona dels Districtes:

Els Consells de Dones de cada districte, coordinats amb el Consell Municipal de les Dones mitjançant l'assistència als plenaris de la consellera del Districte i de dues representats de les entitats que formen part dels mateixos, garanteixen una resposta adequada a les necessitats territorials.

Resulta difícil comptabilitzar el nombre d'entitats o persones a títol individual que integren aquests Consells degut a que la seva participació, en la major part dels casos, es produeix de forma intermitent. Els districtes de Les Corts, Sant Martí, Horta i Sant Andreu han augmentat el nombre de participants amb un total de 9 noves incorporacions en el 2014. Tot i així, la participació en general a través del Consells de Dones dels districtes ha experimentat un descens continuat en els últims anys.

Objectiu específic 3.4: Donar visibilitat i impulsar la participació i presència de les dones en la vida de la ciutat, qualsevol que siguin les seves circumstàncies personals i familiars.

Determinades circumstàncies, com ara la diversitat funcional o les dificultats afegides que puguin tenir les persones immigrades, poden suposar una limitació extra a la presència femenina en l'esfera pública. Per això, es requereixen iniciatives que tendeixin a pal·liar aquests condicionants.

1. Atenció a persones amb discapacitat:

L'Institut Municipal de Persones amb Discapacitat (IMD) ofereix diversos serveis, molts dels quals estan orientats a garantir la participació en la societat en igualtat de condicions de les persones amb discapacitat:

- Els equips interdisciplinars per a la petita infància, ubicats a Ciutat Vella i Nou Barris, ofereixen atenció a nenes i nens amb problemes de desenvolupament fins als 6 anys. Durant el 2014 han estat atesos 429 nens i 195 nenes, un 10% més que l'any anterior, amb una dedicació total de 13.138 hores d'atenció social, neuropediàtrica, psicològica, logopèdica i fisioterapeútica.
- L'Equip d'Assessorament Laboral, especialitzat en la inserció en el mercat laboral ordinari de persones amb discapacitat, ha atès 167 homes i 107 dones, formalitzant contractes de treball per a 93 homes i 58 dones.
- El Servei d'Assistent Personal possibilita la superació de les limitacions funcionals per a la realització d'algunes activitats, dotant les persones amb discapacitat de la màxima autonomia. La persona usuària decideix quan, com i per a quines activitats fa ús d'aquest servei. En el 2014 s'ha mantingut el nombre de persones beneficiàries d'aquest servei respecte a l'any anterior –11 dones i 20 homes– que durant l'any han rebut un total de 50.641 hores d'assistència.
- Servei de Transport Especial complementari al transport ordinari per a persones amb discapacitat i mobilitat reduïda. Entre gener i setembre 2.740 dones i 1.632 homes han realitzat un total de 237.934 viatges.

2. Projecte *Temps per tu* per a persones cuidadores:

Sota el nom *Temps de Barri* el Programa Temps i Qualitat de Vida ha posat en marxa iniciatives i experiències que volen ajudar a fer compatibles els horaris laborals, escolars, les gestions, les compres, l'oci i altres activitats de la vida quotidiana dirigides a les famílies i emmarcades als barris.

Una d'aquestes és el projecte *Temps per tu*, dirigit a persones cuidadores de persones amb dependència al seu càrrec que, com ja s'ha mencionat, són fonamentalment dones. El projecte es va iniciar l'any 2011 i té dues línies d'actuació: una dirigida a persones amb infants amb discapacitat a càrrec, i l'altra a persones cuidadores de gent gran amb dependència. Entre gener i setembre de 2014 s'han beneficiat del projecte 247 famílies d'infants, joves i persones adultes en situació de dependència.

3. Activitats de la *Xarxa BCN Antirumors*:

D'acord amb l'ICVDB, 55,4 de cada mil habitants l'any 2011 a la ciutat de Barcelona eren persones immigrades. Tot i que s'observa una tendència a la baixa – aquesta xifra ha descendit a 47,1% al 2013 – a la majoria dels districtes hi ha més dones que homes immigrants. Així doncs podem dir que el fenomen de la migració en la ciutat de Barcelona és majoritàriament femení.

Davant d'aquesta realitzat, des del Departament d'Immigració i Interculturalitat de l'Ajuntament de Barcelona es crea el 2010 la *Xarxa BCN Antirumors*, que compta amb la participació de més de 400 entitats, associacions i persones a títol individual.

Entre gener i mitjans d'octubre de 2014 el 50,6% de les persones que han participat en les activitats del Catàleg Antirumors han estat dones, el 47% de les quals eren d'origen estranger. Aquesta dada representa un avenç respecte a l'any anterior, quan la participació de dones estrangeres va ser d'un 28,2%. A més, s'ha refermat la col·laboració amb grups de dones –com ara el Programa de Dones Reagrupades, el grup de dones Retroba't d'Horta-Guinardó i les de l'Espai d'Acollida de Trinitat Vella–, que han inclòs la interculturalitat entre les qüestions a tractar en les seves trobades periòdiques.

Fins el novembre s'han impartit 10 edicions del curs *Formació d'agents antirumors: una resposta als rumors i als estereotips*, a les quals hi han participat un total de 272 persones. D'aquestes, el 76,4% han estat dones, entre les quals el 32,3% –pràcticament un 10% més que l'any passat– eren d'origen estranger.

Per últim, cal destacar que el percentatge de participació de les dones als grups de treball de la Xarxa BCN Antirumors sempre ha estat superior al dels homes. Enguany aquesta superioritat s'ha traduït en el 87,1% del total.

Objectiu específic 3.5: Enfortir el paper de les dones en l'imaginari col·lectiu, tant a nivell nacional com internacional.

Enfortir el paper de les dones en l'imaginari col·lectiu implica donar valor i visibilitat a les seves aportacions a la construcció de la nostra societat, trencant amb la imatge d'excepcionalitat que encara avui dia té la presència femenina en determinats àmbits.

Més enllà de les actuacions amb aquesta finalitat específica, moltes de les iniciatives impulsades pel Programa de Dona –com ara el *Cicle de Cinema D Barcelona*, les activitats de visibilització del paper de les dones al llarg de la història, el programa de subvencions a entitats, les diferents modalitats de premis o el suport a les activitats de sensibilització organitzades pels Districtes– persegueixen el reforçament d'un imaginari col·lectiu que atorgui a les dones un veritable protagonisme.

1. Assignació de noms femenins als carrers i espais de la ciutat:

La Ponència del Nomenclàtor és la comissió que estudia les propostes de nom de les vies públiques de la ciutat. Està presidida per la Regidoria de Cultura i la componen representants de diversos àmbits municipals: Via Pública, Cartografia, Urbanisme, Població, Relacions Institucionals i Esports, Patrimoni i, finalment, el Programa de Dona, que vetlla per la presència de propostes femenines per assignar als carrers de la ciutat. Aquesta presència, que durant molts anys va ser molt escassa, ha anat augmentant progressivament. En el període d'octubre de 2012 a octubre de 2014 un 36% dels noms assignats a carrers i espais públics de la ciutat han sigut de dones.

Objectiu específic 3.6: Vetllar per tal que el Pla Estratègic de l'Esport de la ciutat tingui en compte i potenciï la presència de les dones.

A la ciutat de Barcelona tan sols el 24,6% de les dones declaren practicar algun tipus d'esport. A més, de les persones inscrites a curses populars el 2011 només el 33,2% van ser dones (ICVDB).

Aquestes dades justifiquen que el *Pla Estratègic de l'Esport de Barcelona 2012-2022*, resultat del procés de definició de l'estratègia esportiva de la ciutat, elaborat a partir de la participació de tot el teixit associatiu i empresarial del sistema esportiu de Barcelona, inclogui entre els seus objectius:

- El foment de l'esport femení des dels clubs amb l'objectiu d'aconseguir equips de base femenins, igual que n'hi ha de masculins.
- La valoració de l'esport masculí i el femení de la mateixa manera.
- La potenciació de l'esport femení en l'àmbit de l'escola.

1. Premis Dona i Esport:

El guardons *Dona i Esport*, creats el 2006 amb la finalitat de donar visibilitat a les dones en l'àmbit esportiu, tenen inicialment tres modalitats orientades respectivament al reconeixement públic d'una dona que hagi destacat en la seva tasca de difusió i promoció de l'esport; una dona que hagi destacat en la seva trajectòria o hagi aconseguit alguna fita esportiva; un mitjà de comunicació que hagi destacat per la tasca de promoció i difusió de fets, activitats i èxits relacionats amb les dones i l'esport.

En el 2013 aquests van recaure en:

- Premi Mireia Tapiador a la Promoció de l'Esport, lliurat a la Montserrat Gracia.
- Premi a la Dona Esportista, lliurat a la Carme Perea.
- Premi al Mitjà de Comunicació, lliurat al documental *Encordades*, de Gerard Montero.

En el març del 2014 va tenir lloc al Saló de Cent de l'Ajuntament l'acte de lliurament de la VII edició del premi que, per primer cop, va incloure una quarta modalitat orientada al reconeixement d'un club esportiu que hagi destacat en la seva trajectòria de promoció de l'esport femení, o bé s'hagi caracteritzat pel foment de la participació de les dones. En aquesta ocasió les premiades van ser:

- Premi Mireia Tapiador a la Promoció de l'Esport, lliurat a la Rosa María Laguna.
- Premi a la Dona Esportista, lliurat a la Mireia Miró.
- Premi al Mitjà de Comunicació, lliurat a l'Araceli Segarra.
- Premi al Club esportiu, lliurat al Club Natació Kallipolis.

En el moment de redactar aquest informe no s'ha obert la convocatòria 2014, a la què l'any passat van concórrer 56 candidatures.

2. Programa de suport a l'esport federat femení d'àmbit estatal:

L'Institut Barcelona Esports (IBE) convoca cada any una línia de subvencions a entitats femenines que competeixen a nivell estatal. El 2013 van ser 13 les entitats que es van beneficiar d'aquesta subvenció i enguany han sigut 20. Totes elles disposen de grups o equips de competició de més d'una categoria o franja d'edat, o bé compten amb un projecte de creixement que els permetrà assolir-ho. L'import destinat a aquesta línia de subvencions per a la convocatòria de 2014 ha estat de 218.900€, pràcticament un 10% superior al de l'any anterior (197.727€).

3. Projecte *La Laia juga a tennis*:

La Laia Juga a Tennis és una proposta esportiva que incita a la reflexió al voltant de l'esport i el gènere, mitjançant l'impuls del tennis femení des d'una perspectiva integradora amb una proposta per nens i nenes. El programa, impulsat conjuntament des de l'Institut Barcelona Esports de l'Ajuntament de Barcelona i des de la Federació Catalana de Tennis, està destinat a infants de la ciutat. S'implementa a les escoles, dins de l'horari lectiu, per part de professionals especialitzats/ades en educació física. Aquest projecte es desenvolupa en el marc de *l'Escola fa esport a la ciutat*, que té per objectiu garantir que la promoció esportiva arribi a infants i joves en edat escolar. La seva durada és de dos anys (2013-2014) amb un pressupost de 130.000€. Durant el període han participat en el projecte 16 centres amb un total de 591 alumnes.

4. Activitats específicament adreçades a dones:

L'aplicació d'accions positives adreçades a dones es justifica per les dades sobre participació femenina. La finalitat de les activitats adreçades exclusivament a dones és donar visibilitat a l'esport femení, animant així a les dones a participar en els esdeveniments esportius de la ciutat.

La *Cursa de les dones* consisteix en un recorregut de 5Km. pels carrers de la ciutat. La iniciativa es vincula, a més, a una acció solidària relacionada amb la salut de les dones, com és la lluita contra el càncer de mama. La X edició de la cursa, celebrada el mes d'octubre de 2014, ha comptat amb prop de 25.000 inscripcions, un 20% més que l'any passat.

Com a preparació a la cursa, s'ofereix la possibilitat de participar de forma gratuïta en un programa d'iniciació o de tecnificació. Els entrenaments són una forma de garantir una practica esportiva saludable i segura, i s'organitzen també amb posterioritat a la cursa, proposant la participació en la *Cursa dels Nassos* com a repte. Entre gener de 2013 i octubre de 2014 s'han realitzat 17 sessions d'entrenament, amb la intenció de fomentar una adherència permanent a la pràctica d'activitat física.

Per últim, el projecte *Mares escoles* pretén involucrar en les activitats de preparació a la *Cursa de les dones* a mares de centres educatius que n'estiguin interessades. En col·laboració amb la direcció i el professorat d'educació física dels centres, s'organitzen reunions per difondre els avantatges de l'activitat física, fins i tot en una etapa en la què la cura dels infants acostuma a ser una prioritat. A partir d'aquestes s'identifiquen aquelles mares que acostumen a fer esport de manera regular perquè actuïn com a dinamitzadores del grup en el seu centre.

5. Activitats amb una alta participació femenina:

Malgrat no estar exclusivament adreçades a dones, activitats com el programa *Activa't als parcs* o les caminades *Barnatresc* compten amb una elevada participació femenina. La primera, ja explicada, vol potenciar la pràctica esportiva a l'entorn del propi barri principalment entre les persones grans. El programa *Barnatresc* va néixer l'any 2001 sota el lema "Caminem, fem salut i redescobrim Barcelona". El calendari inicial de sis caminades anuals ha anat creixent, tant en nombre de caminades com de participants. Actualment es fan onze caminades d'aproximadament 10 Km amb les finalitats següents:

- Apropar persones de diferents edats, sexe, i condició social i econòmica.
- Promoure la pràctica d'una activitat física no competitiva i d'intensitat moderada.
- Conèixer els diferents indrets de la nostra ciutat.
- Aprendre a respectar l'entorn proper i a les persones que hi habiten.

6. Recurs pedagògic de sensibilització sobre dona i esport:

El CIRD col·labora amb el Grup de Recerca d'Esport i Activitat Física de la Universitat de Vic (GREAF), en l'elaboració d'un recurs de sensibilització sobre prevenció de l'assetjament sexual i per raó de sexe, i l'abús sexual a l'esport.

Els objectius d'aquest recurs són, per una banda, proporcionar eines a la comunitat esportiva per aprendre a reconèixer l'existència i identificar l'abast de l'assetjament sexual i per raó de sexe, i de l'abús sexual en l'àmbit esportiu. Per altra banda, es vol conscienciar els i les directives, així com el personal tècnic de les entitats esportives de Barcelona, de la necessitat de prevenir i tractar l'assetjament sexual i per raó de sexe, i l'abús sexual en el seu entorn.

El recurs es dirigeix sobretot a quadres directius i tècnics de les entitats esportives, així com a esportistes i les seves famílies. Està previst que consti de 3 blocs temàtics: conèixer, reconèixer i prevenir l'assetjament sexual i per raó de sexe, i l'abús sexual.



Síntesi i valoració de l'eix:

El tercer eix del *Pla municipal per a la igualtat d'oportunitats real i efectiva entre dones i homes (2012-2015)* s'adreça a **fomentar la participació de les dones en tots els àmbits de la vida pública**, promovent una transformació en l'imaginari col·lectiu que valori i doti de reconeixement les seves aportacions en tots els àmbits de la societat, alhora que potenciant un major equilibri de la presència d'homes i dones en les esferes de poder i en els òrgans de presa de decisions.

L'Àrea de Qualitat de Vida Igualtat i Esports de l'Ajuntament de Barcelona lidera la major part de les iniciatives desenvolupades per donar compliment a aquest eix. Es tracta, majoritàriament, de projectes consolidats, amb una llarga trajectòria, que han demostrat la seva efectivitat a l'hora de fomentar la participació femenina i la presència de les dones en tots els àmbits de la societat.

Una de les línies de treball prioritàries és la **visibilització de les aportacions de les dones al llarg de la història**. En aquesta s'emmarquen iniciatives com la XXVIII edició del Premi 8 de març - *Maria Aurèlia Capmany*, dedicat el 2014 a les dones oblidades en la història; el projecte *Quanta guerra... dones i guerra civil* desenvolupat pel Districte de Les Corts, i la última edició del projecte de ciutat *Dones de Barcelona. Itineraris històrics* al Districte de Nou Barris, el darrer dels 10 districtes en desenvolupar aquest projecte que es tancarà amb una exposició de ciutat. També s'ubiquen en aquesta línia les activitats al voltant de les festes de la Mercè, o la creació i dinamització de nous recursos de sensibilització, com ara l'exposició itinerant *Les dones del 1714*.

També s'han dut a terme iniciatives semblants orientades a **donar visibilitat al paper de les dones en sectors diversos**. Com a novetats del 2014 destaca el *Catàleg Minerva* de dones creadores del Districte de Gràcia; el projecte *Wikidones*; la publicació del llibre *Feminitat, Esport, Cultura: pioneres de l'atletisme català (1921-1938)*, de Daniel Justribó, amb el suport de l'Institut Barcelona Esports (IBE); la creació d'una pàgina web específica sobre dones i esport; i la dinamització de l'exposició itinerant *Pepita Texidor i el seu món*, creada pel Grup d'història de les dones "Fent història" de l'Associació catalana d'estudis històrics, per reconèixer l'obra d'una de les pintores barcelonines més destacades del s.XIX. La distribució quinzenal de l'*Agenda Dones de Barcelona*, així com la gestió del perfils de Facebook i Twitter de la Direcció del Programa de Dona, ambdós a càrrec del CIRD, tenen un paper clau en la difusió de les activitats que porten a terme les associacions de dones de la ciutat.

Destaquen especialment les iniciatives orientades al **foment de la presència de dones en l'àmbit esportiu**. Exemples d'actuacions ja consolidades són la publicació anual del *Quadern Dona i Esport*; així com d'algunes de les modalitats del Premi amb el mateix nom que, el 2013, va dedicar la seva VI edició a la participació de les dones en esdeveniments esportius, tant des d'una perspectiva actual com històrica. A més, el *Pla Estratègic de l'Esport de Barcelona (2012-2022)* contempla diverses iniciatives orientades a promoure la pràctica esportiva entre les dones. És el cas de la línia de subvencions a l'esport federat femení, les accions positives al voltant de la preparació i participació en la *Cursa de les dones*, o el foment de la realització



d'activitats que, tot i no estar específicament adreçades a dones, compten amb una elevada participació femenina.

Pel que fa al Cicle de Cinema D Barcelona – *La Força del Talent*, que pretén **incidir en els imaginaris col·lectius –sovint estereotipats– construïts a través de la cinematografia**, durant aquest mandat s'ha apostat per incrementar l'impacte de l'anterior *Cicle de Cinema de Dones*, que l'Ajuntament de Barcelona portava organitzant des de l'any 1991. Amb aquest finalitat s'ha obert el cicle a nous públics, s'ha ampliat la programació, fent-la contínua al llarg de l'any, i s'han sumat sinèrgies a través de la col·laboració públic-privada, tot potenciant els canals d'exhibició normalitzats mitjançant la projecció dels films en sales comercials.

Les actuacions per **visibilitzar i impulsar la presència de les dones en la vida de la ciutat, qualsevol que siguin les seves circumstàncies personals i familiars**, s'adrecen principalment a tres col·lectius: el de les persones amb diversitat funcional, el de les persones cuidadores i el de les persones immigrades. Les diverses accions dutes a terme tenen l'objectiu comú de combatre els obstacles a la participació plena d'aquestes dones que puguin derivar-se de la seva situació.

En termes valoratius, doncs, analitzant els resultats de la implementació de les actuacions previstes i els diversos nivells de consecució dels objectius fixats, es considera que **aquest eix també s'ha desplegat de forma molt satisfactòria**. Destaquen especialment els avenços en quant a visibilització de la participació i de les aportacions de les dones, sobretot a nivell de districtes, i a partir de l'establiment de sinèrgies de col·laboració públic-privada que incrementen l'eficàcia i l'impacte de les actuacions municipals.

Principals dades qualitatives relatives a l'eix:

- Al llarg del 2014 **els 10 Districtes de la ciutat donat suport a més de de 150 actes específics** al voltant del 8 de març.
- Entre gener i setembre de 2014, **247 famílies** d'infants, joves i persones adultes en situació de dependència **es beneficien del projecte *Temps per Tu per a persones cuidadores***.
- **33 entitats són beneficiaries del Programa de suport a l'esport federat femení** d'àmbit estatal, amb un import de 197.727 € l'any 2013 i 218.900 € el 2014.
- Un total de **16 centres i 591 alumnes participen en el projecte *La Laia juga a tennis***, amb una dotació econòmica de 130.000€ per al període 2013-2014.
- Prop de **25.000 dones inscrites a la X edició *La Cursa de les dones*** celebrada el 2014, un 20% més que l'any passat.

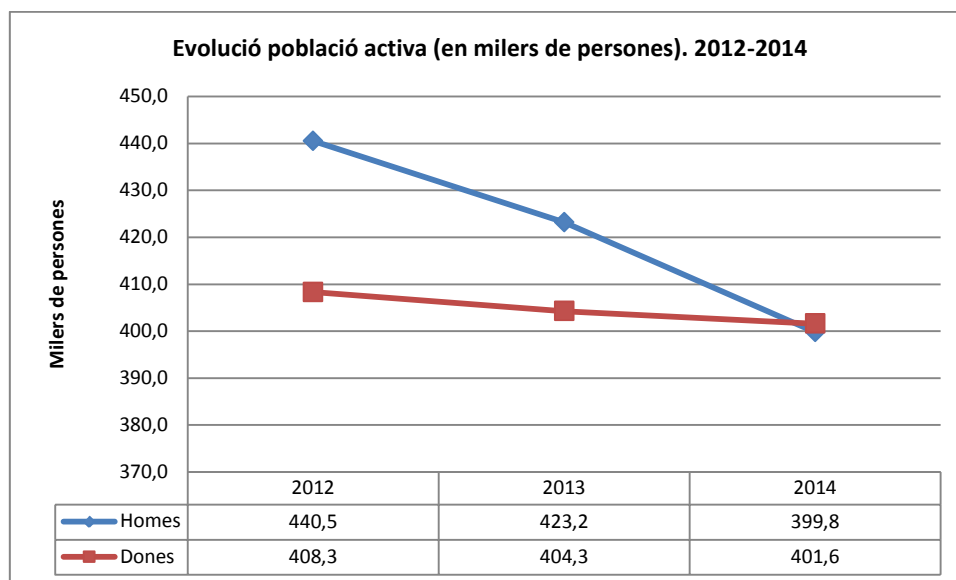
Eix 4: ACCÉS I CONDICIONS EN L'ESFERA PROFESSIONAL

Objectiu general de l'eix: Impulsar l'accés de les dones al món laboral i professional en igualtat de tracte i oportunitats amb els homes, tot fomentant l'emprenedoria, l'autoocupació i noves formes d'organització del treball i l'ús generalitzat de les tecnologies de la informació i la comunicació.

Facilitar l'accés de les dones al món laboral és essencial per tal d'assolir una societat justa i equitativa, on homes i dones gaudeixin d'una igualtat real d'oportunitats i dels seus beneficis. És fonamental doncs, impulsar mesures i fomentar polítiques que tendeixin a equiparar les posicions dels homes i les dones dins de l'àmbit professional, ja que bona part dels drets a la nostra societat es deriven directa o indirectament del mercat laboral en forma de independència econòmica, accés a prestacions, etc.

Evolució de la població activa

El gràfic següent mostra l'evolució del nombre de persones que conformen la població activa¹³, és a dir, totes aquelles persones que declaren treballar o bé trobar-se en situació de buscar feina; inclou, per tant, tant les persones ocupades com les aturades. S'han pres les dades dels segons trimestres (com a període menys estacional) ja que encara no s'han fet públiques les dades anuals de 2014. L'anàlisi del gràfic indica, principalment, que **per primer cop la població activa de les dones supera la dels homes**.

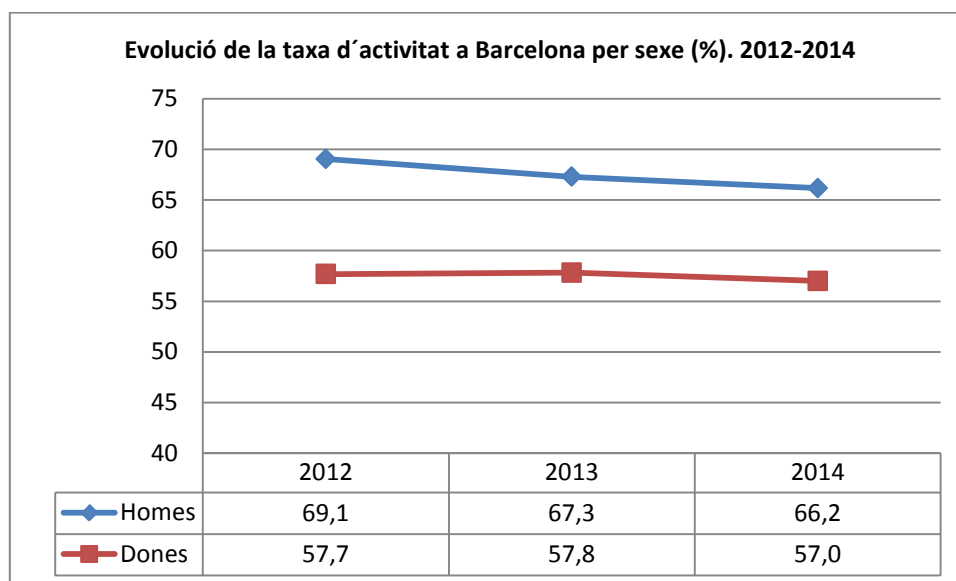


Font: elaboració pròpia a través de dades de l'EPA

¹³ Per a més informació sobre la població activa veure Annex 1 dels Annexos de Mercat laboral.



Pel que fa a la **taxa d'activitat**, malgrat que en xifres absolutes hi ha més dones que homes al mercat laboral (cal recordar que hi ha més població femenina que masculina a la ciutat) **en xifres relatives les dones tenen menys presència**. La taxa d'activitat femenina es manté constant en els darrers anys i la masculina davalla suaument. Una de les interpretacions més generalitzades del descens de la taxa d'activitat masculina, ja detectat abans de la crisi, està vinculada a la pràctica generalitzada de les prejubilacions¹⁴.



Font: elaboració pròpia a través de dades de l'EPA

Dins de la població activa hi ha dos col·lectius clarament diferenciats: la població ocupada i la població aturada. Analitzem tots dos a continuació des de la perspectiva de gènere.

Evolució de la població ocupada

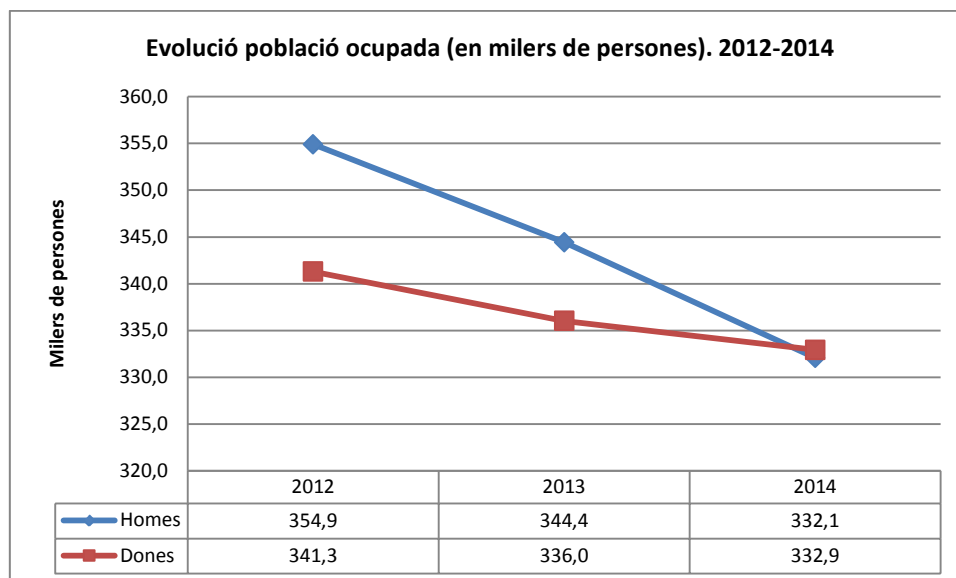
La població ocupada inclou les persones que treballen al mercat laboral formal de manera remunerada. Les dades sobre el nombre de persones que integren la població ocupada ofereixen informació molt rellevant quant a les diferències existents en aquest àmbit entre homes i dones.

El 2014 es dona un fenomen insòlit dins del mercat laboral barceloní, i és que el nombre de dones ocupades és superior al nombre d'homes ocupats. Tot i així, cal tenir en compte que, tal com s'ha dit anteriorment, el nombre de dones que viuen a la ciutat de Barcelona és superior al d'homes. **Així, el percentatge d'homes ocupats sobre el total d'homes de la ciutat és del 55%.** És a dir, poc més de la meitat dels barcelonins estan ocupats. En canvi, la taxa

¹⁴ Explicació aportada per Oriol Homs, Director General del Grup CIREM, expert en matèria d'ocupació, a través d'una entrevista realitzada per elaborar el present informe.

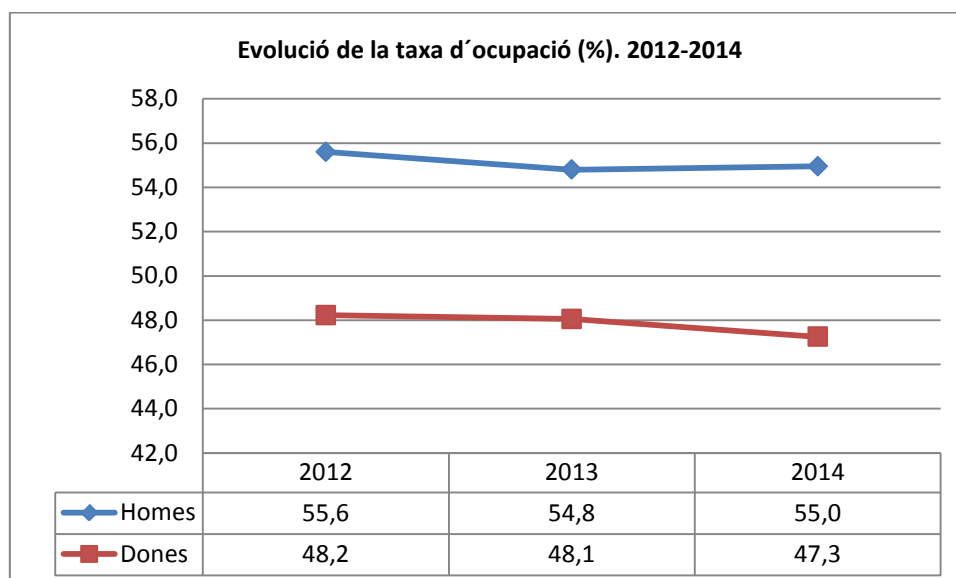


d'ocupació femenina és del 47,3%. És a dir, que proporcionalment, hi ha més homes ocupats que dones.



Font: elaboració pròpia a través de dades de l'EPA

A continuació s'exposa com ha evolucionat aquesta taxa d'ocupació tot analitzant el percentatge de població ocupada sobre el total de població activa.



Font: elaboració pròpia a través de dades de l'EPA

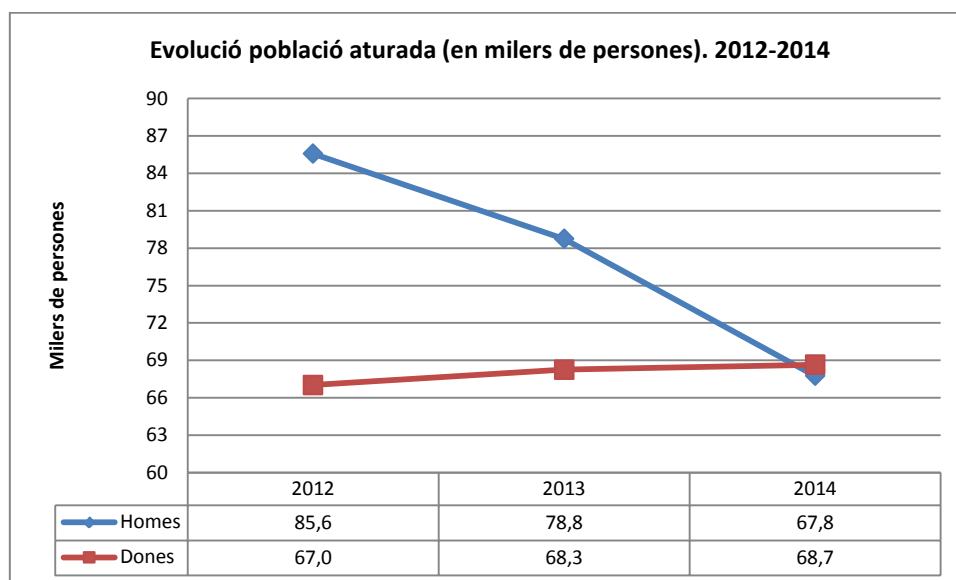


L'estudi ICEDB¹⁵ assenyala que tenint en compte que la feina és la principal via a través de la qual les persones accedeixen als recursos monetaris que fan possible la cobertura de les necessitats bàsiques i assolir un determinat nivell de vida, la desocupació genera **difficultats econòmiques i materials** importants. Aquesta situació de vulnerabilitat econòmica pot fer que les dones disminueixin els seus nivells d'autonomia i independència econòmica.

Evolució de la població aturada

La població aturada és aquella que no treballa però que vol fer-ho. Inclou tant aquelles persones que perceben la prestació d'atur com aquelles que no la perceben però que estan buscant feina.

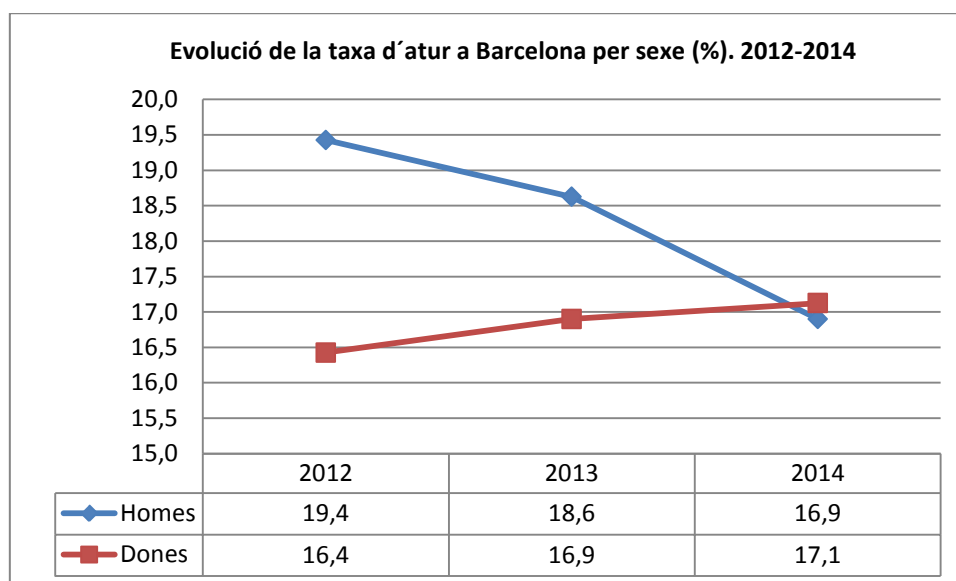
En el cas de la població aturada, el gràfic evidencia **un acostament de les taxes d'homes i dones**. Si bé la població aturada femenina es manté constant durant el període, la masculina s'ha rebaixat en més de deu mil persones l'últim any, deixant el lideratge de l'atur a les dones.



Font: elaboració pròpia a través de dades de l'EPA

De fet, si s'analitza **l'evolució de la taxa d'atur**, es consolida un lleuger augment de la taxa en les dones, i una major variabilitat en els homes. En qualsevol cas, es dona un acostament de la situació d'ambdós.

¹⁵ Fundació Surt (2014), Op. Cit. Pàg. 66.



Font: elaboració pròpia a través de dades de l'EPA

En una mirada de tot el període de crisi, l'estudi ICEDB apunta a que “per moltes d’aquestes dones que van perdre l’ocupació a l’inici de la davallada econòmica, ha sigut pràcticament impossible poder-se reincorporar al mercat de treball. En moltes ocasions aquest fet ha comportat esgotar la prestació d’atur i convertir-se en aturades de llarga durada. D’altra banda, algunes dones mantenen l’ocupació durant els primers anys de la crisi, però a mesura que passen els anys i la situació econòmica no millora, la situació laboral es torna insostenible i acaben perdent el seu lloc de treball”¹⁶.

Principal motiu pel qual va quedar sense feina

El motiu d’atur del 40,6% d’homes és la finalització de contracte. Ho és així pel 33,9% de les dones, segons dades de 2011.

L’atur per acomiadament o l’atur per tancament o trasllat de l’empresa és molt similar per a tots dos sexes.

Sí que s’observa diferència, però, en el cas de l’atur per baixa voluntària. **En el cas dels homes és tan baix que no és representatiu en termes estadístics, i per tant, ni tan sols s’ha inclòs en els resultats de l’enquesta. En el cas de les dones, en canvi, es tracta d’un percentatge elevat; concretament un 16,9%.** Seria molt interessant poder conèixer quins són els motius que expliquen aquesta baixa voluntària, ja que les dades permeten establir l’obvietat d’una diferència significativa per raó de gènere.

¹⁶ Fundació Surt (2014), Op. Cit. Pàg. 63-64.



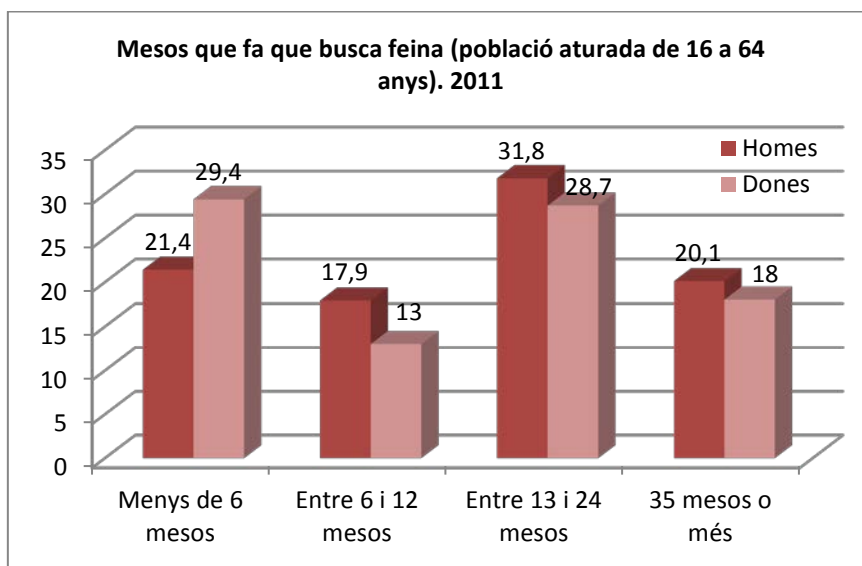
Motiu de l'atur (població aturada de 16 a 64 anys). 2011		
	Homes	Dones
Finalització del contracte	40,6	33,9
Acomiadament	24,6	23,9
Baixa voluntària	„	16,9
Tancament o trasllat de l'empresa	19,6	17,3
Altres raons	„	„
No consta	9,2	„

Font: Idescat i IERMB, Enquesta de condicions de vida i hàbits de la població Any: 2011.

Nombre de mesos que fa que busca feina

Les dones triguen menys temps a trobar feina que els homes. Això es pot deure a tres factors: que trobin abans feina que els homes; que tinguin més entrades i sortides del mercat laboral; o que, si no troben feina, abandonen la cerca abans que els homes (i per tant passen a formar part de la població inactiva). Una última explicació possible seria que els homes siguin més exigents a l'hora de buscar feina i que per això triguin més a trobar-ne.

Així doncs, mentre un 29,4% de dones triguen menys de 6 mesos a trobar feina, la taxa d'homes en aquesta situació és del 21,4%. A la franja d'entre 6 i 12 mesos s'hi troben, en canvi, més homes (un 17,9%) que dones (un 13%). I passa el mateix amb la franja compresa entre els 13 i 24 mesos, on hi ha un 31,8% d'homes i un 28,7% de dones.



Font: Idescat i IERMB, Enquesta de condicions de vida i hàbits de la població Any: 2011.

Població inactiva

Deixant de banda la població que treballa o vol treballar, dins de la població d'entre 16 i més anys només queda la població inactiva.

Per tant, la població inactiva és aquella que no treballa ni està buscant feina. Inclou estudiants, pensionistes, jubilats/des, retirats/des, persones dedicades a les feines de la seva llar i persones amb discapacitat permanent, entre altres.

Tal com s'apuntava anteriorment, **el nombre de dones incloses dins de la categoria de població inactiva és superior que el nombre d'homes. Concretament, 134 mil dones més que homes.**

Sovint, moltes dones incloses dins de la categoria d'inactivitat s'han ocupat de les feines de la llar, mentre que la majoria d'homes inactius són jubilats. En aquest sentit, es dona una segregació de gènere també en la població inactiva.

Població inactiva (en milers de persones). 2011		
	Homes	Dones
Població inactiva	240,2	374,4

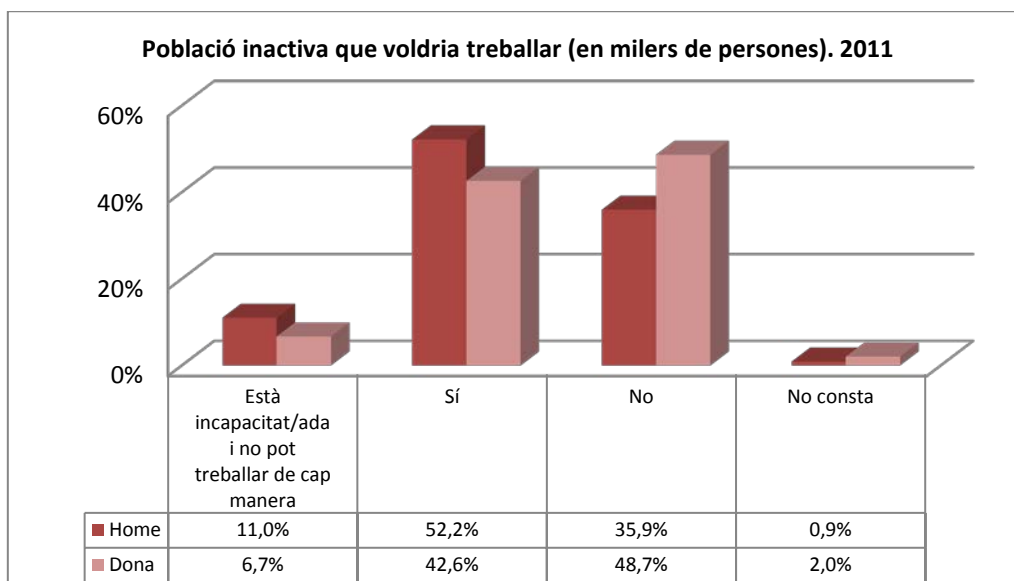
Font: Idescat a través de l'Enquesta de Població Activa

Segons es desprèn de l'estudi ICEDB "l'assumpció pràcticament exclusiva del treball domèstic i de cura per part de les dones, dificulta enormement la seva participació al mercat de treball i les relega a una situació d'inactivitat. És important apuntar que la gran majoria de les dones que es troba en situació d'inactivitat voldria estar treballant, però no pot. És a dir, la majoria de les dones es troben en una situació d'inactivitat no desitjada"¹⁷.

Població inactiva que voldria treballar

S'observen diferències clares per raó de gènere quant a la voluntat de treballar per part de la població inactiva. Deixant de banda les persones incapacitades per treballar (categoria que inclou més homes que dones), el gràfic mostra uns **10 punts percentuals més d'homes que formen part de la població inactiva però que voldrien treballar**. Probablement, aquest fet està molt lligat a la socialització diferencial de gènere i als rols de gènere que la societat estableix, i que espera dels homes que siguin els sustentadors econòmics de les llars. Cal recordar també les crítiques que s'han fet a l'inici d'aquest apartat respecte a la classificació d'inactivitat, ja que moltes dones que figuren com a inactives, en realitat realitzen molta activitat no remunerada.

¹⁷ Fundació Surt (2014), Op. Cit. Pàg. 74.

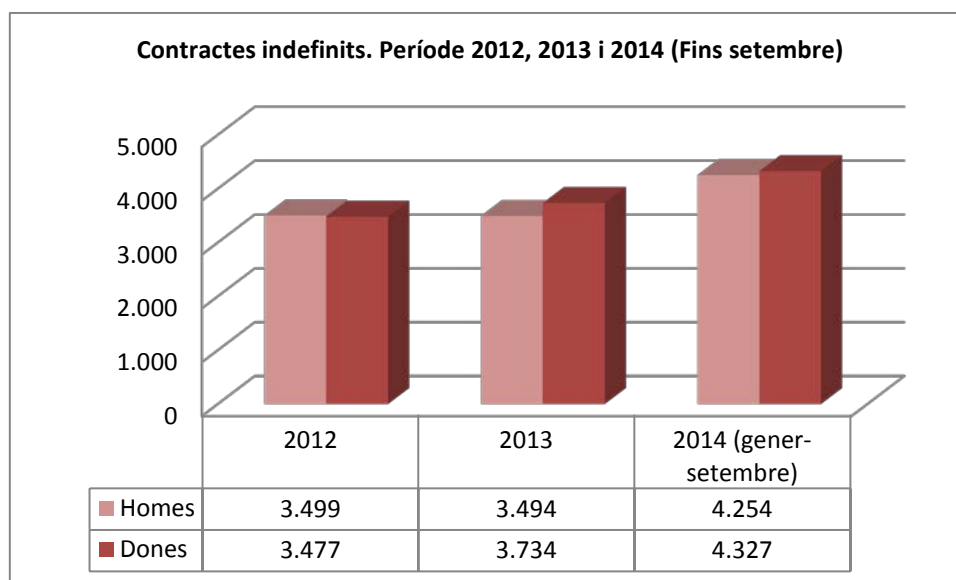


Font: Idescat i IERMB, Enquesta de condicions de vida i hàbits de la població de Catalunya, 2011

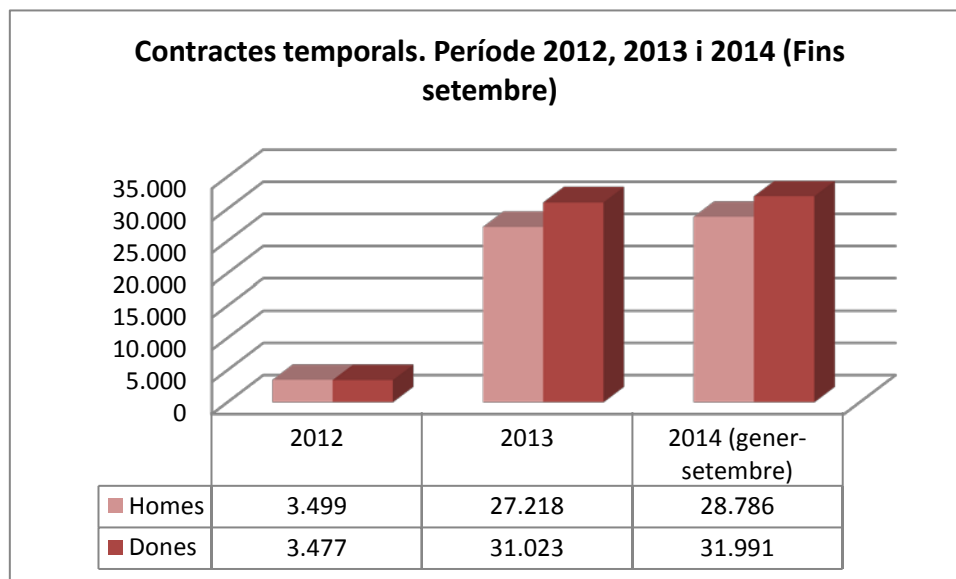
Contractació

A Barcelona, els últims anys, **han estat contractades més dones que homes tant en caràcter indefinit com temporal**. Cal recordar que, a Barcelona, les dones són més nombroses que els homes entre la població en edat de treballar i que, per tant, és normal en termes proporcionals que hi hagi més contractació femenina. Alhora cal tenir present que l'augment del volum de contractació també **pot tenir relació amb un augment del nombre de les entrades i sortides del mercat laboral i, per tant, no implica necessàriament ni millor contractació ni més estabilitat econòmica**.

Malgrat l'augment de la contractació femenina és un fet, les diferències entre dones i homes són **més significatives en la contractació temporal que en la indefinida**.



Font: Elaboració pròpia a partir del Departament d'Empresa i Ocupació. Generalitat de Catalunya.



Font: Elaboració pròpia a partir del Departament d'Empresa i Ocupació. Generalitat de Catalunya.

L'estudi ICEDB destaca com "l'experiència de les dones corrobora l'estadística segons la qual la crisi ha fet augmentar la **temporalitat** laboral. Tal i com s'ha dit, si bé la temporalitat és ja una característica de l'ocupació femenina, tant les dades estadístiques com les narratives de les dones apunten un augment important d'aquest fenomen en temps de crisi. La temporalitat laboral comporta **incertesa i inestabilitat** a la vida de les dones i dificulta la possibilitat d'emprendre projectes vitals a mig i llarg termini"¹⁸.

Rotació laboral

La major part de les persones ocupades no ha canviat de feina durant el darrer any, segons dades del 2011. Tot i així, d'entre les que sí han canviat, el percentatge de dones és superior (8,5%) al percentatge d'homes (4,9%).

Ha canviat de feina en els darrers 12 mesos (població ocupada de 16 a 64 anys). 2011		
	Homes	Dones
Sí	4,9%	8,5%
No	94,8%	90,9%
No consta	0,3%	0,6%

Font: Idescat i IERMB, Enquesta de condicions de vida i hàbits de la població de Catalunya, 2011

Mitjà pel qual va aconseguir feina

Al voltant d'un terç dels barcelonins i barcelonines aconsegueix feina a través de xarxes d'amistat o familiars. En canvi, la via que menys ha servit per proveir d'un lloc de treball han

¹⁸ Fundació Surt (2014), Op. Cit. Pàg. 75.



estat els serveis públics d'ocupació: aquest ha estat el mitjà per trobar feina de tan sols un 1,7% de les dones i d'un 3,1% dels homes.

Les dones són les que utilitzen més les xarxes familiars o d'amistat a l'hora de trobar feina. Això vol dir que per a les dones el capital social¹⁹ és altament important per a la inserció laboral; és a dir, que utilitzen o depenen més de xarxes que poden emprar individualment i de les quals deriven oportunitats laborals.

L'altra manera d'obtenir feina que han utilitzat més les dones ha estat la via del concurs o oposició, que és la fórmula que garanteix més objectivitat en l'accés a un lloc de treball.

Per contra, més homes que dones s'han (auto)ocupat creant un negoci propi bé en solitari, o bé amb més persones.

Mitjà pel qual va aconseguir la feina actual (població ocupada de 16 a 64 anys). 2011			
	Home	Dona	Dif d/h
A través d'un servei públic d'ocupació	3,1%	1,7%	-1,4%
A través d'una Empresa de Treball Temporal	1,7%	0,4%	-1,3%
A través d'amics/igues, coneguts/udes o familiars	30,3%	37,9%	7,6%
Per anuncis (taulells, premsa, Internet)	12,0%	10,3%	-1,7%
Internet (portals especialitzats, xarxes professionals, etc.)	5,8%	4,4%	-1,4%
Adreçant-se directament a l'empresa	11,8%	11,8%	0,0%
Fent oposicions o concursos	9,1%	13,4%	4,3%
Creant un negoci propi (sol/a o amb més persones)	19,6%	11,2%	-8,4%
Per un altre mitjà	5,1%	8,2%	3,1%
No consta	1,5%	0,6%	-0,9%

Font: Idescat i IERMB, Enquesta de condicions de vida i hàbits de la població de Catalunya,
2011

Salari

Una dada que seria molt interessant d'analitzar per veure les diferències i les desigualtats entre dones i homes en el mercat laboral és la bretxa salarial de gènere²⁰. Tot i així, no es disposa d'aquestes dades segregades a escala de Barcelona ciutat.

Sí que es disposa, però, a través de l'Enquesta de condicions de vida i hàbits de la població de Catalunya (2011), de la mitjana mensual d'ingressos nets per treball d'homes i dones: **existeix una desigualtat salarial forta entre dones i homes. La mitjana salarial és de 1.656,2€ mensuals per als homes, i de 1.372,5€ per a les dones.** Això vol dir que de mitjana els homes cobren 283,7€, un 17%, més al mes que les dones, fet que implica que de mitjana al llarg de l'any ells cobren 3.404€ més que elles.

¹⁹ Putnam, Robert (2000). *Bowling Alone: The Collapse and Revival of American Community*. New York: Simon & Schuster.

²⁰ **Definició de bretxa salarial d'Idescat:** Aquest indicador, conegut en anglès com a *gender pay gap*, es calcula a partir de les dades de l'Enquesta d'estructura salarial realitzada per l'INE. La bretxa salarial entre homes i dones es defineix com la diferència entre la mitjana del guany salarial brut per hora dels homes i la mitjana del guany salarial brut per hora de les dones com a percentatge de la mitjana del guany salarial brut per hora dels homes. La població objecte d'estudi són tots els treballadors per compte d'altri que prestin els seus serveis en comptes de cotització de 10 o més treballadors sense restriccions pel que fa a l'edat i a les hores treballades. L'àmbit de cobertura sectorial són els comptes de cotització l'activitat econòmica dels quals s'englobi en els sectors de la indústria, la construcció i els serveis. S'exclou l'administració pública, les llars que ocupen personal domèstic i els organismes extraterritorials. El concepte de guany salarial utilitzat inclou els pagaments per hores extraordinàries, però no els pagaments extraordinaris.



Aquesta diferència s'explica en bona mesura a causa de la segregació vertical del mercat laboral per raó de sexe, que és, com s'ha vist, la "distribució no uniforme d'homes i dones en nivells diferents d'activitats. Generalment, la segregació vertical de l'ocupació fa que les dones es concentrin en llocs de treball de menor responsabilitat"²¹. I conseqüentment, caldria afegir, cobrin menys. Així, com que hi ha més homes que dones que ocupen llocs de major responsabilitat i categoria, la mitjana salarial és més alta per als homes que per a les dones. Caldria veure, també, si dins d'una mateixa categoria laboral homes i dones tenen salaris iguals o bé, com indica la Unió Europea²², es donen desigualtats.

Una de les eines de més interès per combatre la bretxa salarial de gènere és la negociació col·lectiva. És important abordar-ho des del nivell micro, ja que s'ha demostrat més efectiu a l'hora de tractar obstacles específics, tant des d'una perspectiva horitzontal (dins de les categories professionals) com vertical (entre les diferents categories professionals i els diferents nivells de retribució).

Mitjana mensual d'ingressos nets per treball (població ocupada de 16 a 64 anys). 2011		
	Homes	Dones
Salaris mensuals	1.656,2	1.372,5

Font: Idescat i IERMB, Enquesta de condicions de vida i hàbits de la població de Catalunya, 2011

Un dels objectius específics d'aquest eix és donar suport a que les dones ocupin càrrecs de responsabilitat. En aquesta línia les següents taules mostren la realitat de la ciutat amb referència a l'any 2011.

Situació de treball

La **majoria de població ocupada està assalariada**. Tot i així, en aquesta situació es troba un 85,1% de dones davant d'un 78,6% dels homes. És a dir, **les dones són assalariades en una proporció molt superior als homes**. Per contra, en el marc de la següent modalitat de treball més habitual, la d'**empresariat/autònom(a) sense personal assalariat, s'observen més homes (15,1%) que dones (10,4%)**.

Situació de treball (població ocupada de 16 a 64 anys). 2011		
	Homes	Dones
Empresariat/Autònom amb personal assalariat	6,0%	4,5%
Empresariat/Autònom sense personal assalariat	15,1%	10,4%
Assalariats/ades	78,6%	85,1%
Altres situacions	0,0%	0,0%
No consta	0,4%	0,0%

Font: Idescat i IERMB, Enquesta de condicions de vida i hàbits de la població de Catalunya, 2011

²¹ "Recull de termes. Dona i treball", Departament d'Ocupació i Empresa de la Generalitat de Catalunya (Barcelona, 2010).

²² http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/gender-pay-gap/index_es.htm

Categoria socioprofessional

La majoria de persones es concentra dins de la categoria corresponent a direcció, gerència i tècnica (dins de la subcategoria tècnica, amb tota probabilitat, es troba el gruix de la població). És en aquesta categoria on s'ubiquen més d'un terç de les dones, el 34,5%, i un 26,2% dels homes.

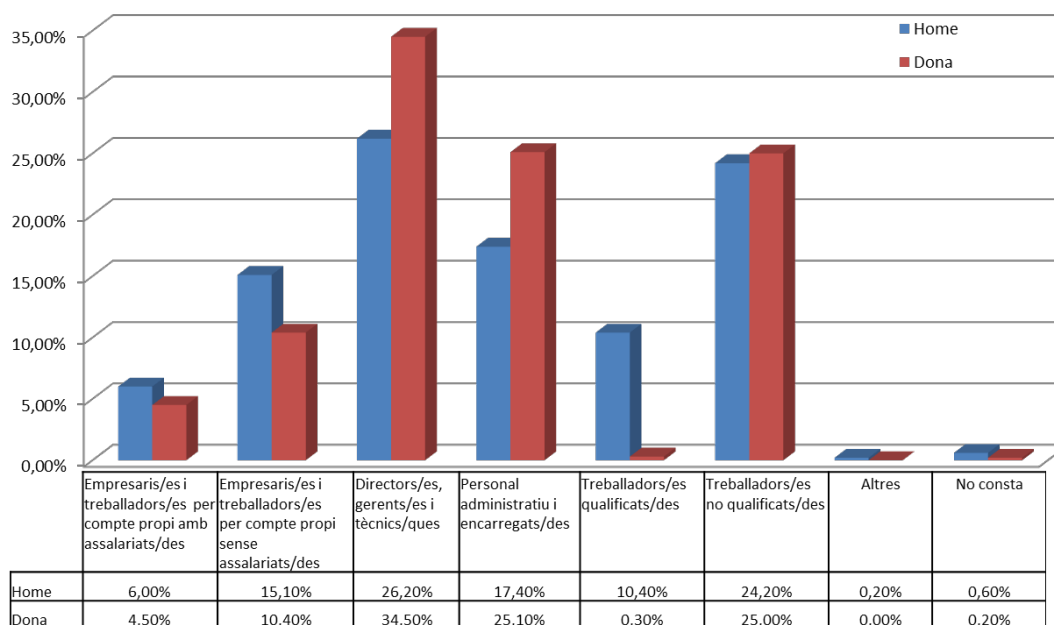
Les dones es distribueixen per igual en dues categories: personal administratiu i encarregats/ades i treballs no qualificats (amb un 25% a cada categoria). Els homes també se situen en segon i tercer lloc en aquestes categories, però amb menor proporció que les dones. En canvi, ells tenen una major presència a les categories d'empresari i treballadors/es per compte propi.

A la categoria de treballadores i treballadors qualificats/des es troba el 10,4% dels homes i només un 0,3% de les dones.

Les categories emprades per l'enquesta dificulten l'anàlisi, ja que en alguns casos es barregen categories amb rangs i responsabilitats molt diferents dins de l'empresa, un exemple clar és el de direcció, gerència i personal tècnic. És ben probable que, proporcionalment, hi hagi més homes a direcció i gerència, i més dones dins de la categoria tècnica. Tot i així, no es disposa d'aquestes dades.

Pel que fa a la resta, de les dades que s'han presentat es pot concloure que **hi ha més homes que dones treballant per compte propi, i també més homes fent treballs qualificats. En canvi, hi ha més dones dins de personal d'administratiu i encarregats/ades, i a la categoria de direcció, gerència i personal tècnic.**

Categoria socioprofessional (població ocupada de 16 a 64 anys). 2011



Font: Idescat i IERMB, Enquesta de condicions de vida i hàbits de la població de Catalunya, 2011



Les següents dades pretenen reconèixer la tasca que s'ha fet per **assolir l'objectiu específic 4.3, que tracta de millorar la informació, els serveis i els recursos d'ocupació per a les dones**. La tasca s'ha dut a terme principalment a través de Barcelona Activa, integrada en l'àrea d'Economia, Empresa i Ocupació, l'organització executora de les polítiques de promoció econòmica de l'Ajuntament de Barcelona.

Per donar resposta a la realitat d'homes i dones entorn l'Eix 4 ACCÉS I CONDICIONS EN L'ESFERA PROFESSIONAL s'han dissenyat diverses actuacions que donen resposta a varis objectius específics.

Objectiu específic 4.1: Impulsar l'accés de les dones al món laboral i professional en igualtat de tracte i oportunitats amb els homes, tot potenciant la presència femenina a llocs de responsabilitat.

L'ICVDB demostra que, encara avui dia, les posicions que homes i dones ocupen respecte el mercat laboral disten de ser iguals. Malgrat aquestes diferències tendeixen a desaparèixer si ens cenyim a les dades quantitatives absolutes, les dades poden amagar la qualitat desigual de la ocupabilitat masculina i femenina. En termes generals els homes segueixen presentant una taxa d'activitat superior a la de les dones. Així mateix, presenten taxes d'ocupació més elevades però també superen a les dones quant a la taxa d'atur.

Per altra banda, existeixen diferències substancials en relació al tipus de contracte, sent el doble de dones que d'homes qui concentra els contractes temporals. Sumat al fet que també són les dones qui, amb més freqüència, treballen sense contracte, resulta evident que la inestabilitat laboral és un dels trets que caracteritzen la situació de les dones en el mercat de treball. Entre d'altres efectes, la intermitència en la participació en el mercat constitueix un obstacle afegit per a l'accés de les dones als càrrecs de presa de decisió.

1. Elaboració d'un recurs adreçat a empreses:

Com ja s'ha mencionat, la nova orientació del CIRD comporta una tasca de suport tècnic en l'elaboració de plans d'igualtat a entitats, així com en el disseny de protocols contra l'assetjament sexual i per raó de sexe.

Destaca en aquesta línia l'elaboració d'un nou recurs pedagògic orientat a facilitar la incorporació de la igualtat d'oportunitats real i efectiva en l'àmbit empresarial. Es tracta de l'eina de suport online *BID@, Barcelona per la Igualtat d'Oportunitats*, que, mitjançant un qüestionari d'autodiagnosi, permet a l'empresa identificar la seva situació en relació als conceptes clau que sustenten la Igualtat d'oportunitats home-dona, per tal de poder rebre recomanacions sobre el tipus de mesures més adequades per millorar la seva estructura organitzativa en termes de foment de la igualtat. Una de les finalitats d'aquest recurs, pendent de presentació al 2015, és aportar les eines per identificar i corregir els possibles obstacles a l'accés de les dones a càrrecs directius.

2. Disseny i desenvolupament d'un Pla d'Igualtat de Gènere a l'Institut Municipal de Parcs i Jardins de Barcelona:

Tot i que el Pla va ser aprovat l'any 2013, bona part del seu desplegament s'ha portat a terme al llarg del 2014. S'han realitzat 3 jornades per donar a conèixer al personal de l'Institut Municipal el procés d'elaboració i les mesures previstes en el Pla d'Igualtat. Aquestes han servit també per difondre el contingut del Protocol contra l'Assetjament i informar el personal sobre el tipus de conductes que poden ser constitutives del mateix. El Servei de Prevenció de l'Institut ha designat persones de referència per a atendre possibles situacions d'aquest tipus.

Les mesures previstes que s'han posat en marxa al llarg de l'any estan relacionades amb els àmbits de la política de RRHH, la comunicació no sexista, les condicions de treball, la prevenció de l'assetjament, i la conciliació de la vida laboral, personal i familiar.

3. Commemoració del *Equal Pay Day*: actuacions per combatre la bretxa salarial:

L'ICVDB mostra la persistència d'una forta desigualtat salarial entre dones i homes a la ciutat de Barcelona. Mentre que al 2011 la mitjana salarial dels primers és de 1.656,2 € mensuals, per a les dones aquesta descendeix als 1.372,5 €. A nivell de Catalunya la bretxa salarial se situa en un 19,8%, és a dir, aquesta és la diferència que perceben de mitjana homes i dones per la realització d'una mateixa feina²³.

Per donar-hi resposta, amb motiu de la commemoració de l'*Equal Pay Day* a la Unió Europea, el 28 de febrer del 2014, el CIRD va elaborar i difondre un fulletó informatiu i de sensibilització sobre la bretxa salarial per raó de gènere, detallant de forma gràfica i explicativa les dades sobre bretxa salarial a Barcelona i a Catalunya i les causes que la produeixen. L'acció va estar acompanyada de la impartició d'una "píndola formativa" a les Tècniques Referents de Dona dels Districtes, per tal que disposin de les eines per portar a terme actuacions de sensibilització en el seu territori en el marc de l'*Equal Pay Day* 2015.

4. Cicle de conferències organitzat pel Districte de l'Eixample:

Des de l'Eixample, anualment es celebra un cicle de conferències sobre una temàtica concreta en relació a la igualtat d'oportunitats entre dones i homes, anomenat *Els reptes de la igualtat*. L'any 2013 aquest es va desenvolupar sota el títol *Economia en femení*, i va constar de diversos actes. Es van realitzar dues conferències: *La sostenibilitat de la vida: més enllà del paradigma de mercat*, i *Impacte de les polítiques d'austeritat en les desigualtats*, a càrrec de les professores Cristina Carrasco i Lina Gálvez respectivament. Així mateix, es va projectar la pel·lícula *Potiche* seguida d'un debat amb l'experta Sara Berbel, es va celebrar una jornada sota el nom *Dones amb empena: mostra d'innovació*, i, per últim, es va realitzar una "màster class coach" en femení.

²³ Cal no confondre la mitjana salarial amb la bretxa salarial. La primera fa referència als guanys sense tenir en compte aspectes com el tipus de contracte. Quan a la bretxa salarial, l'IDESCAT la defineix com "la diferència entre la mitjana del guany salarial brut per hora dels homes i la mitjana del guany salarial brut per hora de les dones com a percentatge de la mitjana del guany salarial brut per hora dels homes".

Objectiu específic 4.2: Donar suport a les dones que ocupin càrrecs directius i promoure que les dones tinguin presència en càrrecs de responsabilitat per evitar la pèrdua de talent femení.

De forma paral·lela a les accions informatives i de sensibilització, cal encetar iniciatives per contrarestar els condicionants que fan que moltes dones renunciïn a les seves expectatives laborals, amb el conseqüent perjudici per al conjunt de la societat en termes de pèrdua del talent femení.

1. Convenis de col·laboració:

El conveni permanent de col·laboració amb l'Observatori Dona, Empresa i Economia (ODEE), pertanyent a la Cambra de Comerç, Indústria i Navegació de Barcelona, és un dels principals instruments de la Regidoria de Dona i Drets Civils per combatre l'anomenat "sostre de vidre". Aquest es tradueix en iniciatives conjuntes que, en els últims anys, ha donat lloc a l'elaboració dels estudis *Les competències del futur. Les dones i el nou perfil directiu de les empreses* i *Mesures de conciliació i reforma horària. Aplicació i opinió de les empreses catalanes*, a més de la creació i dinamització d'una plataforma online per posar en contacte aquelles dones que disposen del perfil adequat per postular a càrrecs de direcció o a consells d'administració, amb empreses interessades en incorporar el talent femení. El *Cercador de Dones Directives* de l'ODEE es justifica, tal i com s'explica al lloc web del projecte, perquè "una àmplia participació de les dones més ben preparades a la història en els organismes de presa de decisions és necessària per l'empresa, per a la pròpia societat i per a les pròpies dones".

Per altra banda, l'Ajuntament dóna suport a les Jornades *Fem Talent*, promogudes per la Xarxa de Parcs Científics i tecnològics de Catalunya (XPCAT). Sota el títol *Promoció de la Igualtat a l'economia, l'empresa i el treball* (2013) i *Formació i Promoció del talent Femení* (2014), la seva finalitat és promoure la igualtat d'oportunitats i la gestió del talent femení a l'Economia del Coneixement mitjançant:

- L'activació del talent femení i la promoció de la igualtat en l'economia, l'empresa i el treball.
- La promoció d'activitats de sensibilització i fòrums de ponències i debats.
- La creació d'un espai de reflexió per compartir experiències i extrapolar bones pràctiques.

Objectiu específic 4.3: Millorar la informació, els serveis i els recursos d'ocupació, auto ocupació i formació laboral per a les dones i, en especial, per als col·lectius en situació d'especial vulnerabilitat, en col·laboració amb d'altres àrees, administracions i societat civil.

Barcelona Activa, integrada en l'àrea d'Economia, Empresa i Ocupació, és l'organització executora de les polítiques de promoció econòmica de l'Ajuntament de Barcelona. La seva missió consisteix en ser l'organització de referència al servei de les polítiques de suport a l'empresa, a la creació d'ocupació i a la projecció internacional de Barcelona com un entorn excel·lent per a l'activitat econòmica i el progrés social. Barcelona Activa està formada per quatre grans àrees que, al llarg de l'any, han donat serveis a dones i homes en unes

proporcions properes al 50%: emprenedoria (52,1% de dones), capacitació professional i ocupació (50,3% de dones) i formació (56,1% de dones).

1. Cursos *Learning to Grow*:

L'Oficina d'Atenció a l'Empresa (OAE) de Barcelona Activa ofereix els cursos *Learning to Grow*, un programa desenvolupat en col·laboració amb l'IESE per assessorar i acompanyar en el disseny i desenvolupament d'un pla de creixement de la pròpia empresa. El programa compta amb edicions específiques per a dones i edicions adreçades al públic en general. Entre el 2012 i el 2014 un total de 74 dones han participat en els cursos, sent el 44,2% de les persones participants.

Pel que fa a les activitats de "networking" específiques per a dones, el febrer del 2012 va tenir lloc l'acte *MED EMMA* de "speed networking", en el qual van participar 17 empresàries. Així mateix, el juliol del 2014 es va celebrar la jornada *Elles emprenen* de suport a l'emprenedoria femenina, amb 45 participants. L'objectiu en els dos casos és afavorir el desenvolupament de xarxes empresarials femenines.

Si bé s'observa una gran paritat entre homes i dones pel que fa a l'assistència als seminaris formatius de curta durada i als projectes empresarials acompanyats, és important destacar que les dades que incorpora l'ICVDB en relació a Barcelona Activa mostren diferències significatives quan a la tipologia dels programes fets a mida. Mentre que més d'un terç dels homes se situa en els sectors estratègics, més de la meitat de les dones s'orienta cap a sectors tradicionals.

2. Escola de Dones Emprendedores *Odame*:

L'Escola de Dones Emprendedores *Odame* de Barcelona Activa té la finalitat de promoure la creació d'empreses liderades per dones i enfortir les capacitats de les empresàries, per tal que assoleixin l'èxit en la seva iniciativa empresarial. Entre el 2012 i el 2014 l'Escola ha realitzat 70 accions formatives:

- 24 de suport a la creació d'empreses: de la I a la XI edició d'*EDEO-INICIA*, amb 611 participants en total.
- 32 de foment de la presència a Internet d'empreses promogudes per dones: 7 edicions de *Claus del màrqueting online: aconseguir més visites per al teu web*; 10 de *Comunicació i Desenvolupament de Xarxes*; 6 de *Twitter en clau empresarial*; 3 de *Crea el teu web empresarial*; i 6 edicions amb continguts diversos, amb un nombre total de 635 participants.
- 14 de foment de les habilitats emprenedores: 10 edicions del *Curs de negociació i vendes*, amb 187 participants, i 4 edicions de *Màrqueting de continguts*, també amb 80 participants en edicions alternes de matí i de tarda per a facilitar-ne l'accessibilitat.

En total, 1.170 dones han participat en les activitats organitzades per l'Escola durant el període 2012-2014. Així mateix, 4.723 promotores de projectes empresarials han rebut acompanyament, xifra que representa el 53% de les persones usuàries d'aquest servei.

3. Programa *Cibernàrium* de capacitació tecnològica:

Cibernàrium és el programa de capacitació i divulgació tecnològica de Barcelona Activa. Ofereix formació per a professionals i empreses, així com activitats d'iniciació a Internet, sempre amb un horari flexible i en diferents franges horàries per facilitar la participació de tot tipus de persones.

Entre gener de 2012 i desembre de 2014, 18.657 dones han participat en activitats de capacitació tecnològica promogudes per Barcelona Activa. La representació femenina en aquestes iniciatives oscil·la entre el 60,8% en el cas de la xarxa d'Antenes Cibernàrium, un servei de proximitat ubicat en les biblioteques municipals, i el 54,1% en el cas de la formació tecnològica avançada per a professionals i PIMES.

4. Atenció a dones joves:

Entre el 2012 i el 2014, els diferents serveis de Barcelona Activa han atès a 5.898 dones menors de 30 anys, sent el 48% del les persones ateses en aquesta franja d'edat.

Durant el mateix període, 23.192 noies – el 51,2% del total – han participat en el *Projecte de vida professional*, una activitat d'orientació acadèmica i professional desenvolupada als centres de secundària. Aquesta iniciativa, promoguda per Barcelona Activa, el Consorci d'Educació de Barcelona (CEB), la Fundació BCN Formació Professional i la Fundació privada d'empresaris FemCAT, vol posar a disposició dels centres de la ciutat les eines i metodologies més innovadores per a l'orientació i la divulgació de la cultura emprendedora i els valors del treball entre els futurs i futures professionals.

5. Programes d'inserció sociolaboral i de recerca de feina:

L'ICVDB constata que el 55% de les persones en situació de risc de pobresa són dones. Així mateix, L'Estudi sobre l'impacte de la crisi econòmica en les dones de la ciutat de Barcelona (2014), confirma que la crisi ha intensificant la tendència a la seva feminització, situant les dones en situacions de gran inestabilitat i vulnerabilitat econòmica.

És per això que, des de l'any 2012, els PIAD duen a terme els tallers d'*Apoderament en Temps de Crisi*, conduïts per la Fundació Surt, i centrats en l'orientació pre-laboral. És a dir, a acompanyar les dones en un procés d'enfortiment personal i preparació per a iniciar, posteriorment, un procés específicament d'inserció laboral. En total, se n'han realitzat 7 edicions als diferents districtes de la ciutat amb una participació global de 108 dones.

Vinculat a aquests tallers, entre els mesos de desembre de 2014 i gener de 2015, se n'ha dut a terme un d'especial al Districte d'Horta-Guinardó adreçat a les entitats de dones. Aquest s'ha orientat a apoderar les entitats del districte per a prestar suport i recolzament a les dones que s'hi adrecin per a l'orientació laboral i la recerca de feina. En aquest taller hi ha participat 8 dones procedents d'entitats diverses.

A més, els PIAD col·laboren amb la Fundació Integra per a la inserció al mercat de treball de les dones usuàries. En aquest sentit, a través del Programa Labora, es presta un servei d'intermediació laboral i les dones que ho desitgen poden fer-hi arribar el seu currículum.

Paral·lelament, durant el període 2012 a 2014, 18.362 dones han rebut el suport de Barcelona Activa en accions de capacitació professional i ocupació, sent el 52% de les persones usuàries d'aquest servei.

Els Programes d'Inserció Sociolaboral (PISL) i de Recerca de Feina (PROPER) consisteixen en un seguiment personalitzat d'itineraris d'orientació i recerca de feina per a persones en risc d'exclusió o amb especials dificultats, principalment derivades pels Serveis Socials bàsics. Tot i no estar adreçats específicament a dones, el procés de feminització de la pobresa fa que aquests programes puguin representar una resposta que, de manera indirecta, repercuteixi positivament en contrarestar l'impacte de la crisi econòmica sobre les dones. Així, entre els col·lectiu diana del PISL destaquen les dones receptores de la Renda Mínima d'Inserció, mares soles amb fills o filles a càrrec, dones majors de 45 anys en situació d'atur de llarga durada i dones que han estat víctimes de violència masclista. Destaca també el col·lectiu de persones transsexuals, amb dificultats específiques per a la seva incorporació al món laboral per raons de discriminació de gènere.

El Programa PROPER s'adreça a persones amb dificultats d'inserció degut a un baix nivell de qualificació, escassa especialització laboral o manca d'autonomia per a la recerca de feina.

El nombre de dones ateses pel PISL durant el període 2012-2014 ha estat de 642, el 45,5% del total. En la darrera edició completa, de maig de 2013 a maig de 2014, van ser ateses 302 dones en situació de risc d'exclusió social. Malgrat representar menys de la meitat (44%), cal destacar que el percentatge de les que han aconseguit un contracte laboral (28,7%) supera al dels homes (24,3%).

En el cas del PROPER, el nombre de dones ateses durant tot el període ha estat de 811. D'aquestes, 532 han participat en la darrera edició, sent el 40,6% del total de participants i assolint un percentatge d'inserció del 33,6%, gairebé 8 punts per sobre del percentatge d'inserció masculí (25,7%).

Per altra banda, 131 dones han participat en el projecte *Treball als Barris 2013* pel foment de la igualtat d'oportunitats, adreçat a dones amb més dificultats d'accés al món laboral. D'aquestes, 116 han rebut formació en competències transversals (motivació, comunicació, alfabetització digital i formació professionalitzada) i 37 s'han inserit laboralment.

Per últim, el programa *Dona Impuls* d'orientació, recerca de feina, i formació professionalitzadora per a dones nigerianes que han exercit la prostitució –a càrrec de l'Agència ABITS en col·laboració amb BCN Activa –, ha atès 43 dones de les quals 26 han iniciat formació en cambrera de pisos i ajudant de cuina, i 10 s'han inserit laboralment. Aquest programa, desenvolupat entre el 2012 i el 2013, té prevista una nova edició pel 2015.

6. Aprovació d'una Mesura de govern per a la contractació pública responsable amb criteris socials i ambientals, i actuacions desenvolupades en el marc de la mateixa:

La Mesura de govern, aprovada el març del 2013, es proposa dotar a l'Ajuntament d'un instrument de contractació responsable que canviï el paradigma i enforteixi la seva implicació amb la ciutadania. Amb aquesta finalitat contempla la contractació de determinades prestacions amb empreses d'inserció sociolaboral i centres especials de treball, així com donar



prioritat a col·lectius amb dificultats especials d'inserció en el mercat laboral, entre d'altres les dones víctimes de violència de gènere, les famílies monoparentals (principalment encapçalades per dones) i persones que hagin exercit la prostitució.

En el 2014, en compliment de la mateixa, l'Institut Municipal de Parcs i Jardins gestiona el servei de préstec gratuït de mobiliari urbà mòbil a la Plaça de les Glòries a través de la Fundació Surt, entitat que té entre les seves finalitats la promoció de la inserció laboral de dones en situació de vulnerabilitat. En el moment de redactar aquest informe set persones presten el servei en diferents torns. En funció dels resultats l'Institut Municipal té la intenció d'avaluar la possibilitat d'estendre el servei a altres punts de la ciutat.

7. XXVII edició del Premi 8 de març - *Maria Aurèlia Capmany*:

En commemoració del Dia Internacional de les Dones, la Regidoria de Dona i Drets Civils convoca el Premi 8 de març - *Maria Aurèlia Capmany*, amb una dotació de 15.000€ per al Premi del Jurat i de 1.000€ al premi del públic.

El 2013, la XXVII edició del Premi va guardonar el projecte *Enxarxant empenedoria, economia social i solidaritat entre dones*, presentat per Calala Fondo de Mujeres, Complementum i Nur&Co, per a la formació i el suport a dones emprenedores en projectes d'economia social. El premi del públic es va atorgar a la novena edició del Taller de Documental Creatiu i Col·lecció Documental *De la formació al lideratge*, presentat per l'Associació Promotora del Centre de Cultura de Dones Francesca Bonnemaison.

Síntesi i valoració de l'eix:

El quart eix del *Pla municipal per la igualtat d'oportunitats real i efectiva entre dones i homes (2012-2015)* s'adreça a impulsar **l'accés de les dones al món laboral i professional en igualtat de tracte i oportunitats amb els homes**, tot fomentant l'emprenedoria, l'autoocupació, les noves formes d'organització del treball i l'ús generalitzat de les tecnologies de la informació i la comunicació.

L'estratègia al voltant d'aquest eix es centra en tres pilars. En primer lloc, **facilitar l'accés de les dones al món laboral en igualtat de condicions**, tot potenciant la presència femenina en els llocs de responsabilitat. Aquest és precisament l'objectiu de l'aplicació *BID@, Barcelona per la Igualtat d'Oportunitats*, un nou recurs pedagògic elaborat pel CIRD, a través del qual les empreses poden identificar la seva situació en matèria d'igualtat i prendre les mesures més adequades per millorar-la. Així mateix, el CIRD disposa d'un servei d'assessorament a empreses i organitzacions per la diagnosi i el disseny de plans d'igualtat i/o de protocols de prevenció i actuació davant de casos d'assetjament sexual, per raó de sexe o per raó d'orientació sexual. També des del CIRD, amb motiu de la commemoració de l'*Equal Pay Day* 2014, s'elabora i difon un fulletó informatiu i de sensibilització sobre els factors que expliquen la persistència de la bretxa salarial.

Equiparar els drets i les oportunitats dels treballadors i treballadores municipal és el propòsit del disseny i desenvolupament d'un *II Pla d'Igualtat d'Oportunitats entre Dones i*



Homes de l'Ajuntament de Barcelona, que està previst que sigui aprovat pròximament i que dóna continuïtat a l'anterior Pla d'Igualtat de l'organització municipal, i del *Pla d'Igualtat de l'Institut Municipal de Parcs i Jardins de Barcelona*, el desplegament del qual s'inicia el 2014.

El segon pilar està relacionat amb el **suport específic a dones que ocupen càrrecs directius**, per tal d'evitar la pèrdua del talent femení. L'eina principal per treballar aquest aspecte són els convenis de col·laboració que manté la Direcció del Programa de Dona amb l'Observatori Dona, Empresa i Economia de la Cambra de Comerç, Indústria i Navegació de Barcelona, per una banda; i amb la Xarxa de Parcs Científics i Tecnològics de Catalunya (XPCAT) per l'altra. El primer dóna lloc a l'elaboració dels estudis *Les competències del futur. Les dones i el nou perfil directiu de les empreses*, i *Mesures de conciliació i reforma horària. Aplicació i opinió de les empreses catalanes*, a més de la creació i dinamització d'una plataforma online per posar en contacte aquelles dones que disposen del perfil adequat per postular a càrrecs de direcció o a consells d'administració, amb empreses interessades en incorporar el talent femení. El segon conveni de col·laboració es concreta en el suport a les Jornades anuals *Fem Talent*, per a promoure la igualtat d'oportunitats i la gestió del talent femení a l'Economia del Coneixement.

Per últim, la **millora de la informació, serveis i recursos d'ocupació per a les dones** es treballa a través de Barcelona Activa, com a ens responsable de les polítiques i programes de foment de l'ocupació a la ciutat. L'Escola de Dones Emprenedores *Odame* té la finalitat de promoure la creació d'empreses liderades per dones i enfortir les capacitats de les empresàries. També els cursos *Learning to Grow*, d'acompanyament en el disseny i desenvolupament d'un pla de creixement de la pròpia empresa, compten amb una edició específica per a dones. La resta d'iniciatives s'adrecen tant a homes com a dones, com ara el Programa *Cibernàrium* per al foment dels valors emprenedors entre els i les joves, el *Projecte de vida professional*, una activitat d'orientació acadèmica i professional desenvolupada als centres de secundària, i els diferents programes de cerca de feina i d'inserció sociolaboral, tots dos amb una participació equilibrada dels dos sexes.

En la línia de **facilitar la integració sociolaboral de dones en situació de vulnerabilitat**, cal mencionar les primeres actuacions dutes a terme en compliment de la Mesura de Govern per a la contractació pública responsable amb criteris socials i ambientals, aprovada el 2013. En el marc d'aquesta es du a terme la contractació de personal per al servei de préstec gratuït de mobiliari urbà mòbil a la Plaça de les Glòries, a càrrec de l'Institut Municipal de Parcs i Jardins.

En termes valoratius, és important tenir en compte que **aquest eix s'ha implementat en un entorn extremadament complex**, com a conseqüència de la crisi econòmica, i que la possibilitat de donar respostes efectives a les situacions generades excedeix el marc competencial municipal. A partir d'aquesta consideració, tot valorant els resultats de les actuacions previstes i els nivells de consecució dels objectius fixats, resulta obvi que **s'ha realitzat un gran esforç per donar resposta a la situació específica de les dones en relació al mercat de treball**. Les dades mostren que les iniciatives encetades han beneficiat una gran quantitat de dones, de franges d'edat i de col·lectius diversos, a més d'haver-se posat especial èmfasi en les actuacions adreçades a pal·liar les diferents formes de vulnerabilitat.



Principals dades quantitatives relatives a l'eix:

Durant el període de 2012 a 2014:

- **74 dones participen en els cursos *Learning to Grow***, sent el 44,2% de les persones participants.
- **1.170 dones participen** en les activitats organitzades per l'**Escola de Dones Emprenedores Odame**. Així mateix, **4.723 promotores de projectes empresarials reben acompanyament**.
- **18.657 dones participen en activitats del Programa *Cibernàrium*** de capacitatí tecnològica,
- **23.192 noies participen en el projecte de vida professional**, una activitat d'orientació acadèmica i professional desenvolupada als centres de secundària.
- **18.362 dones** reben el suport de Barcelona Activa en **accions de capacitatí professional i ocupació**, sent el 52% de les persones usuàries d'aquest servei.
- **642 i 811 dones ateses respectivament pels programes PILS i PROPER** orientats a afavorir la inserció laboral de persones en situació de risc d'exclusió social. D'aquestes, el 28,7% i el 33,6% aconseguen un contracte laboral (4,4 punts i 7,9 punts per sobre del nivell d'inserció entre els homes participants en els mateixos programes).
- **131 dones participen en el projecte *Treball als Barris 2013*** pel foment de la igualtat d'oportunitats, adreçat a dones amb especials dificultats d'accés al món laboral, **amb un percentatge d'inserció del 28,24%**.
- Entre el 2012 i el 2013, **El programa *Dona Impuls*** d'orientació, recerca de feina, i formació professionalitzadora per a dones nigerianes que han exercit la prostitució, **atén 43 dones**, amb un percentatge d'inserció del 23,25%.



Eix 5: TRANSVERSALITAT DE GÈNERE EN LES POLÍTIQUES MUNICIPALS

Objectiu general de l'eix: Aconseguir que la visió de gènere estigui present de manera transversal en l'actuació del govern i en totes les polítiques i actuacions municipals.

Les desigualtats de gènere travessen tots els àmbits. Per això, les estratègies destinades a combatre-les han d'aplicar necessàriament una visió transversal. És a dir, més enllà de les accions amb una finalitat concreta, la perspectiva de gènere ha d'estar integrada en tots els àmbits de les polítiques públiques, per tal d'assegurar que les iniciatives endegades s'adeqüen i donen resposta a les realitats diferenciades de dones i homes.

Reflectir la realitat i actuacions d'aquest objectiu general en dades és una tasca no sempre possible. **La transversalitat de gènere en les polítiques municipals és un objectiu prou recent com perquè encara no s'hagin generat eines per a il·lustrar-la.**

Un dels exemples de bona pràctica en l'avaluació d'aquestes polítiques transversals és l'enquesta de mobilitat en dia feiner (EMEF). A continuació ne presentem algunes dades.

Valoració de l'espai públic

Segons l'Enquesta de condicions de vida i hàbits de la població de Catalunya, 2011, la **valoració dels elements propis de l'espai públic a Barcelona com, per exemple, l'enllumenat, l'asfaltat, la neteja del carrer i la recollida d'escombraries, o les zones verdes i el transport públic és pràcticament idèntica entre homes i dones, situant-se al voltant del 6,8** en una escala del 0 al 10 on 0 equival a "molt dolent" i 10 significa "molt bo". De fet, l'únic ítem que treu una nota inferior a 5 en la valoració de les dones és la disponibilitat d'aparcament.

D'altra banda, **els elements que més valoren les dones de l'entorn urbà són la tranquil·litat i, en una ciutat on la mobilitat és un aspecte molt important, la bona localització. L'element valorat més negativament és la contaminació.**

Ús dels serveis i equipaments municipals

Pel que fa als **usos dels equipaments i serveis de proximitat**, s'observa que **les dones fan un ús elevat (per sobre del 75%) de les botigues del barri, tant si són d'ús diari com si es tracta d'establiments especialitzats, així com dels bancs i dels Centres d'Assistència Primària (CAP).** Només s'observen diferències destacades (de més de 3 punts percentuals) en l'ús que fan homes i dones dels equipaments i serveis vinculats a la cura d'infants i dels esportius. Mentre que **els centres d'ensenyament obligatori, les llars d'infants i els parcs infantils són més utilitzats per les dones, els equipaments esportius són més utilitzats pels homes.** Això encaixa perfectament amb els rols tradicionals de gènere que assigna a les dones la cura dels infants i, a la vegada, deixen més temps per a l'autocura i la pràctica esportiva als homes. És a dir, les dones dediquen el seu temps extralaboral a les altres persones mentre que els homes el dediquen a ells mateixos.



Ús dels serveis i equipaments de proximitat al barri. 2011 (1/2)

Fan ús de:	Botigues ús diari	Comerços especialitzats	Bancs	Correus	CAP	CEO*	Llars d'infants
Homes	85,5%	76,0%	83,7%	52,8%	74,0%	18,2%	9,5%
Dones	86,7%	77,0%	83,1%	53,4%	76,4%	22,4%	12,7%
Dif. d/h	1,2%	1,1%	-0,7%	0,6%	2,5%	4,3%	3,2%

Ús dels serveis i equipaments de proximitat al barri. 2011 (2/2)

Fan ús de:	Parc infantil	Biblioteques	Equipaments esportius	Equipaments oci i lleure	Serveis socials bàsics	Casals de gent gran
Homes	21,8%	31,3%	26,7%	44,5%	13,9%	9,1%
Dones	25,0%	33,9%	23,3%	41,5%	15,2%	11,6%
Dif. d/h	3,2%	2,6%	-3,4%	-2,9%	1,4%	2,4%

*CEO= Centres d'Ensenyament Obligatori

Font: Elaboració pròpia a partir de Idescat i IERMB, Enquesta de condicions de vida i hàbits de la població de Catalunya, 2011

Accessibilitat

Pel que fa a l'**accessibilitat dels serveis i equipaments que anteriorment s'han identificat com els més utilitzats per les dones**, s'observa que en tots els casos aquestes els valoren, majoritàriament, com a accessibles amb facilitat o amb molta facilitat. No s'observen diferències significatives entre dones i homes en aquesta valoració. Curiosament, però, **els homes tenen més tendència a valorar com a molt accessibles tots els serveis i equipaments**.

Valoració de l'accessibilitat a serveis i equipaments més utilitzats des del domicili. 2011

	Comerços especialitzats		Botigues d'ús diari		Bancs		CAP	
	Homes	Dones	Homes	Dones	Homes	Dones	Homes	Dones
Amb dificultats	4,50%	5,10%	3,40%	4,70%	3,20%	3,70%	5,20%	4,60%
Amb facilitat	52,20%	53,30%	53,30%	54,80%	56,70%	58,70%	59,60%	62,60%
Amb molta facilitat	33,10%	30,70%	33,50%	30,50%	30,70%	27,40%	24,70%	21,80%
No consta	10,20%	10,90%	9,80%	10,00%	9,30%	10,20%	10,40%	11,00%

Font: Elaboració pròpia a partir de Idescat i IERMB, Enquesta de condicions de vida i hàbits de la població de Catalunya, 2011

Pel que fa a l'**accessibilitat dels serveis i equipaments que mostren pautes d'ús diferenciat** entre homes i dones, **no s'observa que uns i altres mostrin valoracions diferents**. En aquest sentit, la taula següent mostra que els homes no consideren poc accessibles els centres d'ensenyament obligatori i els parcs infantils, i les dones tampoc consideren poc accessibles els equipaments esportius. La diferència d'ús, per tant, no s'explica per percepcions diferenciades de l'accessibilitat.



Valoració de l'accessibilitat a serveis i equipaments que mostren pautes d'ús diferenciat per sexe. 2011

	Centres d'ensenyament obligatori		Parcs infantils		Equipaments esportius	
	Homes	Dones	Homes	Dones	Homes	Dones
Amb dificultats	1,6%	3,7%	1,4%	1,8%	3,1%	4,2%
Amb facilitat	58,9%	56,4%	49,8%	47,5%	52,8%	52,1%
Amb molta facilitat	6,5%	10,2%	20,5%	23,4%	19,6%	14,9%
No consta	33,0%	29,7%	28,3%	27,3%	24,4%	28,8%

Font: Elaboració pròpia a partir de Idescat i IERMB, Enquesta de condicions de vida i hàbits de la població de Catalunya, 2011

Mobilitat

L'eix no recull actuacions específicament vinculades amb la mobilitat. Tot i així, tenint que compte que l'objectiu general del mateix aposta per aconseguir que la visió de gènere estigui present en l'actuació de govern, s'inclouen les dades de l'Enquesta de Mobilitat en Dia Feiner (EMEF), participada per l'Ajuntament de Barcelona, atenent al fet que les polítiques de mobilitat són fonamentals per a la transversalitat de gènere en l'actuació municipal.

Motiu dels desplaçaments

Tenint en compte 4 tipus de motius de desplaçament (ocupacionals, personals, familiars i socials), es pot afirmar que **les dones es desplacen majoritàriament per motius familiars**, tal i com s'observa a la taula.

Motius de desplaçament

Motiu de desplaçament	Homes		Dones		Total	
	Despl.	%	Despl.	%	Despl.	%
Treball	351.220	15,1%	332.441	11,2%	683.661	12,9%
Estudis	101.478	4,4%	102.128	3,4%	203.606	3,9%
Mobilitat ocupacional	452.698	19,5%	434.569	14,7%	887.267	16,8%
Compres	196.101	8,5%	373.676	12,6%	569.777	10,8%
Metge/Hospital	31.106	1,3%	75.319	2,5%	106.426	2,0%
Visita amic/familiar	93.255	4,0%	98.573	3,3%	191.828	3,6%
Acompanyar persones	127.666	5,5%	260.359	8,8%	388.024	7,3%
Gestions personals	103.477	4,5%	145.594	4,9%	249.070	4,7%
Oci/diversió/àpats/esport	188.020	8,1%	180.744	6,1%	368.764	7,0%
Passeig	113.241	4,9%	97.145	3,3%	210.386	4,0%
Mobilitat personal	852.866	36,8%	1.231.409	41,6%	2.084.275	39,5%
Tornada a casa ocupacional	342.789	14,8%	317.205	10,7%	659.995	12,5%
Tornada a casa personal	670.975	28,9%	978.984	33,0%	1.649.959	31,2%
Tornada a casa	1.013.764	43,7%	1.296.190	43,8%	2.309.954	43,7%
Total	2.319.327	100,0%	2.962.168	100,0%	5.281.496	100,0%

Font: EMEF, 2013. Pàg. 34

El **segon motiu principal pel qual les dones es desplacen és l'ocupacional (15,1%)**. No obstant, els homes tenen una major proporció en aquesta categoria amb un 19,5%. Així mateix, si s'analitzen exclusivament els desplaçaments laborals, la diferència també és significativa: representen un 15,1% dels desplaçaments dels homes i un 11,2% de les dones.



Mode de transport

Tal com senyala l'“Enquesta de Mobilitat En dia Feiner”, **existeix una diferència entre homes i dones molt significativa en l'ús dels transports privats**. Mentre l'ús del “cotxe com a conductor” representa el 13,3% en els homes, en el cas de les dones només és un 5,3%. Així mateix, la població masculina dobla la femenina en l'ús de la moto; amb 9,6% i 4,8% respectivament.

Hi ha un nombre molt més elevat de dones que d'homes que no tenen accés de manera quotidiana a un vehicle privat. Evidentment, això té un impacte negatiu en la inserció laboral de les dones i en d'altres aspectes de la seva vida social.

Per contra, **les dones són més usuàries dels serveis de transport públic**, i per tant són més dependents de les prestacions de la xarxa de transports públics.

Taula 5. Mitjà de transport

Mitjà de transport	Homes		Dones		Total	
	Despl.	%	Despl.	%	Despl.	%
Caminant	1.078.702	46,5%	1.591.634	53,7%	2.670.336	50,6%
Bicicleta	87.707	3,8%	39.755	1,3%	127.462	2,4%
Total no motoritzat	1.166.409	50,3%	1.631.389	55,1%	2.797.798	53,0%
Autobús	182.571	7,9%	384.231	13,0%	566.802	10,7%
Metro	305.262	13,2%	389.098	13,1%	694.360	13,1%
Altres ferroviaris (FGC, Rodalies Renfe, Tramvia)	84.072	3,6%	116.745	3,9%	200.817	3,8%
Resta transport públic	12.303	0,5%	37.945	1,3%	50.248	1,0%
Total transport públic	584.208	25,2%	928.020	31,3%	1.512.227	28,6%
Cotxe conductor	307.693	13,3%	157.000	5,3%	464.693	8,8%
Cotxe acompanyant	27.613	1,2%	103.971	3,5%	131.584	2,5%
Moto	222.801	9,6%	141.789	4,8%	364.591	6,9%
Resta transport privat	10.603	0,5%	0	0,0%	10.603	0,2%
Total transport privat	568.710	24,5%	402.760	13,6%	971.471	18,4%
Total	2.319.327	100,0%	2.962.168	100,0%	5.281.496	100,0%

Els valors *en cursiva* s'han de considerar de caràcter orientatiu, ja que la submostra no supera el llindar de significació estadística, marcat en 30 casos.

Font: EMEF, 2013. Pàg. 40

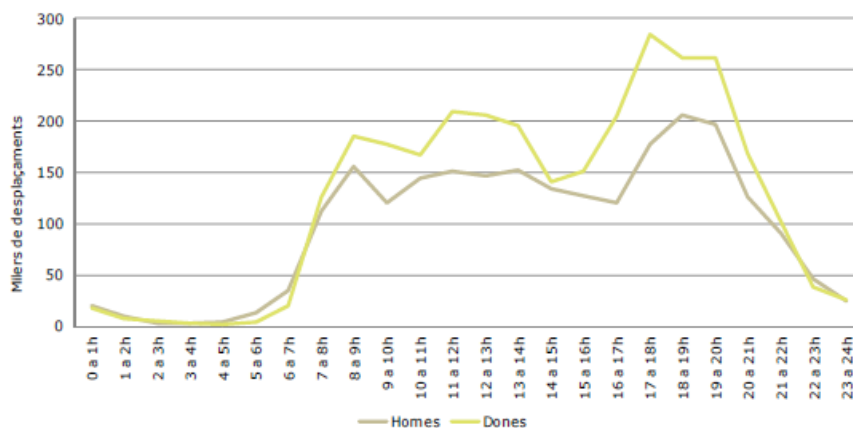
Distribució horària dels desplaçaments

Si s'analitza la distribució horària dels desplaçaments, l'EMEF 2013 exposa que **els homes destinen la major part del seu temps al treball remunerat, i això es tradueix en què els pics horaris dels seus desplaçaments concorden amb els d'entrada i sortida de la feina**. Les dones, en canvi, combinen les responsabilitats del mercat laboral amb les tasques de cura i reproducció, i això fa que durant tot el dia presentin un volum superior de desplaçament al dels homes.

S'observa també que els homes comencen els seus desplaçaments abans que les dones, i acaben més tard. A partir de les 5 del matí presenten desplaçaments. El gruix de les dones comença més tard.



Distribució horària dels desplaçaments



Font: EMEF, 2013. Pàg. 42

L'objectiu específic 5.4 afronta el foment de la igualtat d'oportunitats entre el personal de l'administració municipal.

Distribució de la plantilla:

Les dades de la plantilla de l'Ajuntament de Barcelona a data de juliol de 2014²⁴ mostren que a l'organització hi treballen un total de 6.286 persones, el 67,07% de les quals són homes i el 32,93% dones. Per tant, **les dones conformen un terç de la plantilla municipal**. Tot i així, cal diferenciar col·lectius dins del propi Ajuntament, ja que la representació masculina es concentra en alguns àmbits –sobretot, Guàrdia Urbana de Barcelona (GUB) i SPEIS–. **Si observem la plantilla no uniformada** (és a dir, excloent GUB i SPEIS) **les proporcions per sexe s'inverteixen**: el 62,79% són dones i el 37,21% homes.

En tot cas, s'ha de tenir present que **més de la meitat de la plantilla són membres de la GUB i SPEIS**, el que determina la forta masculinització de la plantilla a nivell global.

Plantilla	Dones	% Dones	% Dones/total Dones	Homes	% Homes	% Homes/total Homes	Total
No uniformada	1743	62,79%	84,20%	1033	37,21%	24,50%	2776
Uniformada-GUB	321	10,88%	15,51%	2629	89,12%	62,36%	2950
Uniformada-SPEIS	6	1,07%	0,29%	554	98,93%	13,14%	560
Total	2070	32,93%	100,00%	4216	67,07%	100,00%	6286

Font: Gerència de Recursos Humans i Organització de l'Ajuntament de Barcelona

L'anàlisi per gerències mostra una segregació horitzontal. Així, algunes de les àrees estan feminitzades:

- Cultura, Coneixement, Creativitat i Innovació.
- Gerència Municipal.

²⁴ L'anàlisi es realitza sobre el total de la plantilla, exceptuant Organismes Autònoms i Ens Instrumentals.



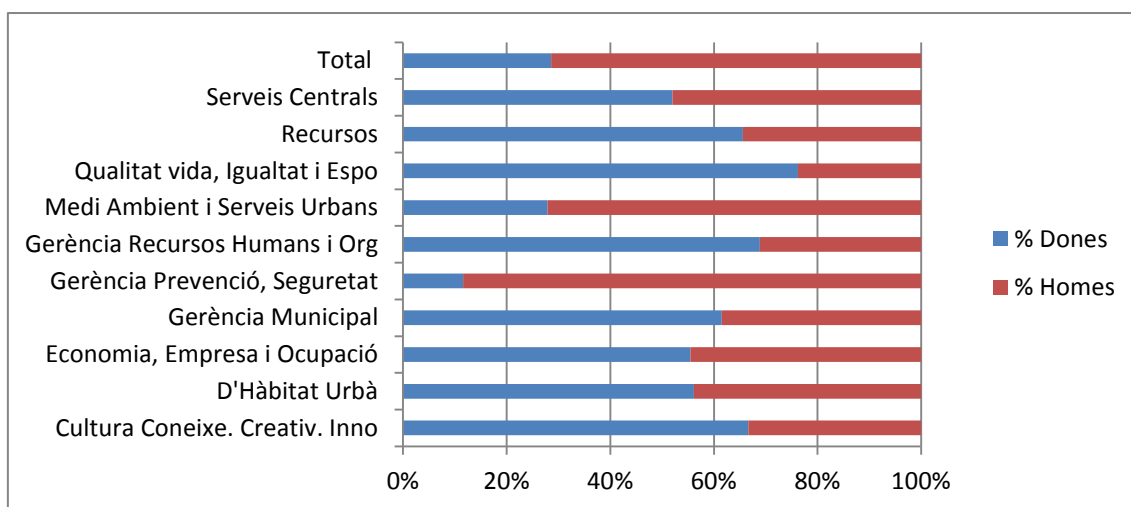
- Recursos Humans i Organització.
- Qualitat de vida, Igualtat i Esports.
- Recursos.

D'altres masculinitzades:

- Prevenció, Seguretat i Mobilitat, on es concentren els cossos uniformats.
- Medi Ambient i Serveis Urbans.

I altres compleixen amb els estàndards de paritat:

- Habitat Urbà.
- Economia, Empresa i Ocupació.



Font: Gerència de Recursos Humans i Organització de l'Ajuntament de Barcelona

Gerències	Dones	% Dones	% Dones/total Dones	Homes	% Homes	% Homes/total Homes	Total	% Total/N
Cultura Coneix., Creativ., i Innov.	6	66,67%	0,39%	3	33,33%	0,08%	9	0,16%
Hàbitat Urbà	133	56,12%	8,55%	104	43,88%	2,67%	237	4,34%
Economia, Empresa i Ocupació	56	55,45%	3,60%	45	44,55%	1,15%	101	1,85%
Gerència Municipal	32	61,54%	2,06%	20	38,46%	0,51%	52	0,95%
Prevenció i Seguretat	430	11,61%	27,65%	3275	88,39%	83,93%	3705	67,89%
Recursos Humans i Organització	62	68,89%	3,99%	28	31,11%	0,72%	90	1,65%
Medi Ambient i Serveis Urbans	17	27,87%	1,09%	44	72,13%	1,13%	61	1,12%
Qualitat de vida, Igualtat i Esports	218	76,22%	14,02%	68	23,78%	1,74%	286	5,24%
Recursos	601	65,61%	38,65%	315	34,39%	8,07%	916	16,79%
Serveis Centrals	13	52,00%	100,00%	12	48,00%	100,00%	25	100,00%
Total	1568	28,60%	100,00%	3914	71,40%	100,00%	5482	100,00%

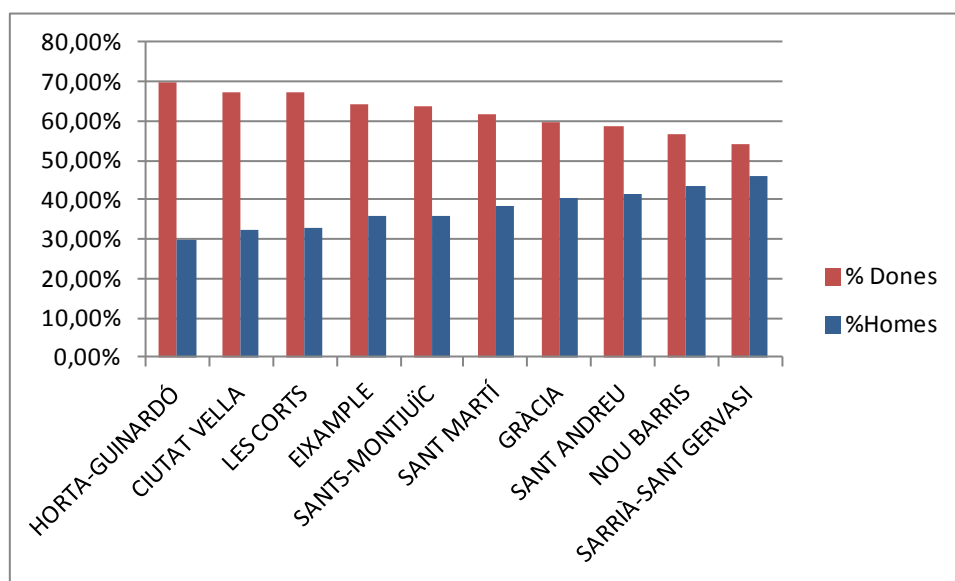
Font: Gerència de Recursos Humans i Organització de l'Ajuntament de Barcelona



Pel que fa als Districtes, en tots ells la presència presència femenina supera la masculina.

Els més feminitzats són Horta-Guinardó, on pràcticament el 70% de la plantilla són dones, seguit de Ciutat Vella, Les Corts, l'Eixample, Sants-Montjuïc i Sant Martí.

Els Districtes que, malgrat tenir una presència majoritària de dones, entren dins dels percentatges de paritat (és a dir, el col·lectiu majoritari, que en aquest cas són les dones, no supera el 60% del total de persones treballadores) són Gràcia, Sant Andreu, Nou Barris i Sarrià-Sant Gervasi.



Font: Gerència de Recursos Humans i Organització de l'Ajuntament de Barcelona

Personal de la GUB

L'any 2013 la proporció de dones a la GUB era del 10,84%. Tot i així, s'observa que, **malgrat la proporció de dones dins del cos és baixa, aquesta va en augment.**

Personal de la guàrdia urbana per sexe. 2009-2013					
	2009	2010	2011	2012	2013
Homes	2559	2702	2749	2652	2665
	90,78%	90,79%	89,98%	89,90%	89,16%
Dones	260	274	306	298	324
	9,22%	9,21%	10,02%	10,10%	10,84%

Font: Departament d'Estadística / Gerència de Recursos Humans i Organització de l'Ajuntament de Barcelona.



Personal del cos de bombers/eres

La presència de dones dins el cos de bombers és molt reduïda. Al 2013 l'1,03% del personal de bombers eren dones. Tot i així, aquesta proporció s'ha duplicat respecte el 2009, quan les dones només suposaven un 0,57% sobre el total de bombers/es.

Personal del cos de bombers/es per sexe. 2009-2013					
	2009	2010	2011	2012	2013
Homes	700	663	657	617	576
	99,43%	99,40%	99,24%	99,20%	98,97%
Dones	4	4	5	5	6
	0,57%	0,60%	0,76%	0,80%	1,03%

Font: Departament d'Estadística / Gerència de Recursos Humans i Organització de l'Ajuntament de Barcelona.

Per donar resposta a la realitat d'homes i dones entorn l'Eix 4 TRANSVERSALITAT DE GÈNERE EN LES POLÍTIQUES MUNICIPALS s'han dissenyat diverses actuacions que donen resposta a objectius específics.

Objectiu específic 5.1: Crear espais de treball i eines adequades per la planificació, gestió i avaluació de les polítiques des de la perspectiva de gènere, tot integrant de forma transversal l'enfocament de gènere a totes les àrees municipals i institucions ciutadanes.

El primer requeriment per detectar la realitat diferenciada entre dones i homes és disposar de dades segregades per sexe. Aquesta funció forma part de les atribucions de la Gerència Adjunta de Projectes Estratègics, qui vetlla perquè aquesta variable sigui recollida en les enquestes i estadístiques que publica l'Ajuntament.

Per altra banda, el *Pla municipal per a la igualtat d'oportunitats real i efectiva entre dones i homes* (2012-2015), al seguiment del qual correspon aquest informe, és l'eina bàsica per garantir l'aplicació de la perspectiva de gènere en el conjunt de les polítiques municipals.

Com a actuacions específiques desenvolupades al llarg de l'any destaquen:

1. Instrucció de Comissió de Govern per la Transversalitat:

En el transcurs de 2014 s'ha elaborat una proposta d'Instrucció de Comissió de Govern per la Transversalitat que té per objectiu assegurar que tots els documents municipals de caràcter estratègic incorporen la perspectiva de gènere. És a dir, garantir que tenen en compte la realitat diferenciada entre homes i dones en els diversos àmbits de la societat, i que adopten les mesures adequades per a promoure la igualtat real i efectiva.

Actualment la proposta es troba en vies de tramitació. Un cop aprovada la Instrucció serà el Programa de Dona a través del CIRD, com a servei de referència per a la incorporació de la perspectiva de gènere en les polítiques municipals, qui s'encarregui de la seva aplicació.

2. Auditoria de Gènere en el marc del desenvolupament del *Pla de Seguretat Ciutadana de Barcelona (2012-2015)*:

Al llarg d'aquest mandat, des de la Gerència de Prevenció, Seguretat i Mobilitat, Departament de Serveis de Prevenció, i en el marc de desenvolupament del *Pla de Seguretat Ciutadana de Barcelona (2012-2015)*, s'ha realitzat una Auditoria de Gènere que ha basat la seva acció en la creació d'una comissió de seguiment, diverses formacions en Seguretat i Gènere i l'anàlisi amb perspectiva de gènere de l'Enquesta de Victimització a la ciutat de Barcelona. Aquesta experiència es valora molt positivament des del punt de vista de la transversalitat, donat que realitza polítiques i actuacions amb perspectiva de gènere des d'una àrea que no s'ocupa específicament del desenvolupament de polítiques per a la igualtat, responen a la necessitat de normalitzar la incorporació de la perspectiva de gènere en l'actuació dels diferents àmbits de l'administració municipal.

3. Estudi d'impacte de gènere dels pressupostos del Districte d'Horta-Guinardó:

Aquesta iniciativa pionera es va endegar l'any 2013 com a prova pilot, amb la finalitat d'avaluar l'impacte que té des d'una perspectiva de gènere la configuració dels pressupostos públics.

Finalitzat a l'octubre, l'estudi ha posat de relleu que dintre del pressupost dedicat als Serveis a les Persones i al Territori, una gran part dels programes i projectes finançats tenen un impacte potencial de gènere, o bé estan directament adreçats a la promoció de la igualtat entre homes i dones. Com a proposta de futur l'estudi planteja una millora en els indicadors de seguiment i avaluació dels programes i actuacions, per tal de facilitar la valoració de l'impacte de gènere dels pressupostos.

4. Incorporació de la perspectiva de gènere en les activitats del Centre Esportiu d'Horta:

El 2014 el CIRD dissenya un procés de treball per donar resposta a la voluntat, expressada pel Centre Esportiu Municipal d'Horta (CEMH), de convertir-se en el centre municipal de referència de la promoció de la igualtat de gènere en l'àmbit de la pràctica esportiva.

La proposta contempla tres vessants: el foment d'un llenguatge inclusiu, l'elaboració d'un protocol intern per a prevenir i actuar davant els possibles casos d'assetjament sexual o per raó de sexe, i el disseny de recomanacions concretes que serveixin per millorar la igualtat entre dones i homes en les seves actuacions, prèvia identificació dels àmbits que ofereixen oportunitats per a l'aplicació de les mateixes. A partir de les conclusions obtingudes d'aquesta experiència pilot, el CIRD elaborarà un model d'actuació que pugui ser extrapolat a altres entitats esportives.

Al llarg de l'any el CIRD porta a terme tres sessions de formació destinades a sensibilitzar el personal del CEMH en matèria de promoció de la igualtat, a les quals hi assisteixen 35 persones. En el 2015 està previst dur a terme les següents fases del projecte.

5. Inclusió de la perspectiva de gènere com a criteri de valoració transversal per a subvencions a projectes de cooperació internacional:

En compliment dels objectius del seu Pla Director, la Direcció de Solidaritat i Cooperació Internacional ha apostat per reforçar dues línies pilot en el marc de la convocatòria Barcelona Solidària 2014:

- Promoció dels drets fonamentals del col·lectiu LGTB.
- Enfortiment de les capacitats emprenedores i professionals de les dones al nord del Marroc.

Cinc dels projectes aprovats a la convocatòria 2015 corresponen a aquestes línies, amb una dotació del 18% del pressupost total.

Així mateix, com a exemple de bona pràctica en matèria de transversalitat, la Direcció ha desenvolupat dues eines per mesurar la incorporació de la variable gènere en els projectes subvencionats:

- El nivell de compliment amb l'objectiu específic 2.4., de promoció i defensa de l'exercici efectiu dels drets humans i dels drets econòmics, socials i culturals en l'àmbit local; dels drets de les dones i del col·lectiu LGTB en condicions d'igualtat.
- L'aplicació d'un marcadore que ofereix tres possibilitats quan al nivell d'integració de la perspectiva de gènere: principal, significativa o insuficient.

El 42% dels 31 projectes subvencionats el 2014 donen compliment a l'objectiu 2.4. Així mateix, en el 68% dels de cooperació internacional i en el 45% dels de educació per al desenvolupament, la integració de la perspectiva de gènere es considera principal o significativa.

Objectiu específic 5.2: Assessorar i seguir l'elaboració dels plans sectorials dels diferents departaments municipals i dels districtes per a que incorporin la perspectiva de gènere.

Destaca en aquest sentit la nova orientació del CIRD, que entre les seves funcions inclou l'assessorament a aquelles instàncies municipals que desitgen integrar la perspectiva de gènere en el seu àmbit d'actuació.

1. Revisió de plans sectorials i assessoraments a nivell intern:

Al llarg del 2013 el CIRD va revisar els següents documents:

- *Proposta de Protocol per a la Prevenció, Detecció i Actuació en els Casos que afectin a la Dignitat i la Discriminació en el treball*, de la Gerència de Recursos Humans i Organització.
- *Esborrany de la mesura de govern per promoure el bon tracte a les persones grans i millorar la prevenció i l'abordatge de les situacions de maltractament que es puguin produir a la ciutat*, del Departament de Gent Gran.
- *Proposta de Reglament de Funcionament Intern del Consell Municipal d'Esport*, de l'Institut Barcelona Esports.

Així mateix, va elaborar els següents documents:

- *Elaboració de propostes i recopilació d'informació per a un Decàleg de bones pràctiques de la gestió del temps adreçat al personal de l'Ajuntament*, per la Direcció de Desenvolupament i Atenció al personal.
- *Proposta d'ampliació de dades de la diagnosi del Pla de Família per incorporar les diferències de gènere*, pel Departament de Família i Infància.

Durant el 2014 ha prestat assessorament en l'elaboració del següents documents:

- *Protocol per a la prevenció, detecció i actuació en els casos que afectin a la dignitat i la discriminació en el treball*, elaborat per l'Institut Municipal de Parcs i Jardins de Barcelona, amb el qual s'ha col·laborat també en la revisió de diversa documentació interna.
- *Mesura de govern per promoure la salut sexual i reproductiva*, a càrrec del Departament de Salut.
- *Polítiques de Joventut per al segle XXI. Criteris de discerniment*, document estratègic encarregat per la Regidoria d'Adolescència i Joventut.

També ha continuat col·laborant en el seguiment de documents ja aprovats i que es troben en fase de desplegament:

- *Pla per a la Inclusió Social de Barcelona 2012-2015.*
- *Pla de Treball d'Immigració 2012-2015.*
- *Pla Municipal de Família 2013-2016.*
- *Pla d'Adolescència i Joventut 2013-2016.*

Finalment, el 2014 s'ha presentat *l'Informe sobre l'estat de la transversalitat de gènere a l'Ajuntament de Barcelona*, un estudi elaborat pel CIRD amb l'objectiu d'aportar una visió general de la situació de la transversalitat de gènere en l'organització municipal, per tal de detectar possibilitats de millora en el seu procés d'implementació, i endegar les accions més adients per promoure'n l'aplicació.

2. Suport a Districtes:

A més de les demandes d'assessorament ateses de forma puntual, el CIRD ha dissenyat i impartit una oferta formativa adreçada a les referents de Dona dels Districtes. Es tracta de tres tallers participatius, d'una durada de 5 hores cadascú, vinculats al desenvolupament del *Pla municipal per a la igualtat d'oportunitats real i efectiva entre dones i homes (2012-2015)*:

- Aplicació de la perspectiva de gènere al pla de treball dels Districtes.
- Gènere, desigualtats i discriminacions: col·lectius específics.
- Participació i apoderament de dones.

Els tallers van ser impartits al mes de juny de 2014 amb una mitjana d'assistència de 15 persones.

A més, s'ha ofert la possibilitat d'impartir píndoles formatives de 2 hores de durada orientades al desenvolupament de temes concrets. En el 2014, com ja s'ha mencionat, s'ha iniciat aquesta fórmula amb una píndola formativa sobre bretxa salarial.

Per últim, les/els agents de referència dels Districtes han col·laborat en el disseny o seguiment de projectes amb uns requeriments tècnics específics, com ara el projecte *Quanta Guerra... dones i guerra civil* a Les Corts, el desplegament de la Mesura de Coeducació a Gràcia, el Pla de Barris de la Marina, en el districte de Sants, el projecte *Dones de Barcelona. Itineraris històrics*, a Nou Barris, o les marxes exploratòries en els districtes de Sant Andreu i Horta-Guinardó.

3. Formació interna:

La major part de la formació interna en matèria d'aplicació de la perspectiva de gènere recau sobre el CIRD, que durant el 2013 imparteix formació a les següents instàncies:

- Centres de Recursos Assistencials i Educatius (CRAE), sobre la Incorporació de la perspectiva de gènere en el treball en matèria de relacions sexo-afectives amb adolescents tutelats/ades.
- Personal tècnic de Districtes: sessió introductòria sobre gènere i anàlisi de la seguretat i l'espai públic des de la perspectiva de gènere.

En el 2014 la tasca formadora del CIRD es multiplica. Així, a més de la ja mencionada formació proporcionada a les referents de Dona dels Districtes, ofereix formació a:

- Personal tècnic de la Fundació Serveis Solidaris: Assetjament sexual, per raó de sexe i/o d'orientació sexual.
- Personal de l'Àrea de QVIE: La igualtat de gènere, de veritat ho tenim incorporat?
- Equip tècnic del Programa Barcelona Interculturalitat: Formació bàsica sobre incorporació de la perspectiva de gènere.
- Equip tècnic i directiu del Centre Esportiu Municipal d'Horta: Dona i esport, sensibilització en igualtat en l'àmbit esportiu.
- Torre Jussana (Associacions i entitats del tercer sector de Barcelona): Gènere, eines i recursos per a associacions.
- Personal tècnic del SAIER, servei del Departament d'Immigració i Interculturalitat: Taller bàsic sobre gènere i incorporació de la perspectiva de gènere.
- Membres de la Comissió per la Igualtat de la Dona de la Guàrdia Urbana de Barcelona: Introducció de la perspectiva de gènere en l'àmbit policial.

En total, prop de 153 persones es beneficien de les 76 hores de formació impartides pel CIRD, amb l'objectiu de facilitar les eines per a la incorporació de la perspectiva de gènere en els seus respectius àmbits d'actuació.

Per altra banda, 32 persones assisteixen al curs de mestratge de funció pública local, que en el 2013 inclou, per iniciativa del Departament de Recursos Humans, una formació sobre l'aplicació de la perspectiva de gènere per a càrrecs directius. En el mateix any, i també impulsada pel Departament de Recursos Humans, es desenvolupa una campanya interna de sensibilització sobre la racionalització i eficiència dels usos del temps laboral.

4. Col·laboració entre el CIRD i el Programa Barcelona Interculturalitat:

Des del CIRD s'ha iniciat un procés de treball conjunt amb el Programa Barcelona Interculturalitat per tal de fomentar la integració de les metodologies de treball dels dos

serveis en totes les polítiques públiques, aprofitant les sinèrgies del caràcter transversal dels dos enfocaments: la perspectiva de gènere i la d'interculturalitat.

El procés s'ha iniciat amb l'intercanvi de sessions formatives en perspectiva de gènere primer i, posteriorment, en perspectiva intercultural adreçades respectivament al personal del Programa Barcelona Intercultural i del CIRD. Fruit d'aquestes s'ha elaborat un argumentari sobre els avantatges d'incorporar les dues perspectives a les polítiques públiques.

L'objectiu final d'aquesta col·laboració és la implementació d'una prova pilot en un servei municipal, prevista pel 2015, amb la possibilitat que dels continguts elaborats en pugui sorgir una formació conjunta i, possiblement, un recurs pedagògic.

Objectiu específic 5.3: Afavorir la utilització d'un llenguatge no sexista ni androcèntric per tal de trencar estereotips.

El llenguatge reflecteix la percepció de la realitat que ens envolta, i alhora és una eina molt potent de construcció de la mateixa. L'ús d'un llenguatge sexista, a més d'invisibilitzar una part de la població, contribueix a perpetuar uns estereotips que dificulten la consolidació d'uns rols de gènere igualitaris.

A més de les actuacions amb aquesta finalitat concreta, cal tenir en compte que totes les revisions de documentació efectuades pel CIRD contemplen la vessant lingüística.

1. Recomanacions per al Manual d'Internet:

El CIRD ha elaborat un capítol sobre comunicació no sexista per a la nova versió del Manual d'Internet de l'organització municipal. Aquest inclou, de forma esquemàtica i pedagògica, recomanacions i exemples pràctics relatius tant a l'ús d'un llenguatge no sexista com d'imatges i continguts inclusius.

2. Col·laboració amb la revista *B Verda* de l'Institut Municipal de Parcs i Jardins:

El foment de l'ús d'un llenguatge inclusiu és una de les mesures incloses en el Pla d'Igualtat de l'Institut Municipal de Parcs i Jardins de Barcelona. Per donar suport al desplegament de les mateixes, el CIRD col·labora regularment amb la redacció de la secció "Eines per millorar la comunicació corporativa mitjançant l'ús d'un llenguatge no sexista", inclosa a la Revista *B Verda* que l'Institut publica trimestralment.

La secció es va crear al mes de setembre de 2014 i es mantindrà al llarg dels propers números.

3. Mesures desplegades en marc del I Pla d'Igualtat d'Oportunitats de l'Ajuntament (2011-2013):

En el marc del I Pla d'Igualtat d'Oportunitats de l'Ajuntament (2011-2013), el Departament de Recursos Humans contempla el desenvolupament d'eines que facilitin la utilització d'un llenguatge inclusiu, així com la seva aplicació en la renovació de documents.

En el 2013, el Departament d'Internet actualitza la Gasetta municipal de les denominacions dels llocs de treball amb una formulació no sexista, mentre que al llarg del 2014 s'aplica aquest principi al redactat de les bases dels concursos de provisió i processos de promoció de l'Ajuntament.



4. Actuacions de foment de l'ús d'un llenguatge inclusiu en la Guàrdia Urbana de Barcelona:

La Guàrdia Urbana de Barcelona (GUB) ha estat especialment activa en el foment de l'ús d'un llenguatge no sexista en les seves dependència i documentació. A més del lliurament de nous carnets professionals adequats al sexe dels càrrecs (intendenta, inspectora, sotsinspectora, etc.), en el moment de redactar aquest informe s'està duent a terme una revisió de les denominacions a les dependències de les comissaries. Així mateix, entre octubre de 2013 i març de 2014, l'equip de formació de la GUB va participar en les diferents edicions del taller *Potenciació de l'ús d'un llenguatge no sexista*, per analitzar l'ús del llenguatge oral i escrit al Cos i els beneficis i les dificultats d'aplicar un llenguatge igualitari. Per últim, s'ha editat una guia amb recomanacions pràctiques per promoure l'ús d'un llenguatge no exclouent.

Objectiu específic 5.4: Fomentar la igualtat d'oportunitats entre el personal de l'administració municipal.

L'instrument per promoure la igualtat d'oportunitats entre el personal de la pròpia Corporació Municipal és el *Pla d'Igualtat d'Oportunitats de l'Ajuntament*, la implementació del qual recau sobre la Gerència de RRHH. La col·laboració del Programa de Dona té la finalitat de garantir la correcta incorporació de la perspectiva de gènere en el conjunt de les mesures preses.

1. Avaluació del I Pla d'Igualtat d'Oportunitats de l'Ajuntament (2011-2013) i disseny d'un nou Pla:

La Direcció de Desenvolupament i Atenció al Personal de la Gerència de Recursos Humans i Organització ha efectuat aquesta tasca d'avaluació al llarg del primer semestre del 2014, comptant amb l'assistència del CIRD a les 6 reunions mantingudes. La plantilla ha estat informada del procés a través del butlletí intern *Mes a Mes*.

Durant el segon semestre de l'any s'ha començat a treballar en el disseny d'un nou pla d'igualtat. El mes de juny la Comissió de Seguiment del Pla d'Igualtat manté la primera reunió amb aquesta finalitat, i entre octubre i novembre es porten a terme els 5 "focus groups" per a l'elaboració del diagnòstic inicial. També en aquest cas es manté la plantilla informada del procés mitjançant la seva difusió a través del butlletí intern *Mes a Mes*.

2. Guia de conciliació de la vida personal i familiar:

Durant el primer semestre de 2014 s'ha treballat en l'elaboració d'una guia que recull les mesures de conciliació a disposició del personal municipal. Han col·laborat en aquesta funció l'Oficina d'Atenció al Personal, la Direcció de Serveis Jurídics i Promoció i el Departament de Comunicació Interna, tots ells pertanyents a la Gerència de Recursos Humans i Organització. El CIRD ha participat també amb un assessorament tècnic sobre el tipus d'imatges empleades. En el moment de redactar aquest informe la guia es troba en fase d'edició.

3. Criteris d'igualtat en el plec de clàusules administratives generals:

En el mes d'octubre de 2014 el Plenari de l'Ajuntament aprova el Plec de clàusules administratives generals, que recull l'obligació, per part de les empreses, d'acreditar el compliment de la Llei orgànica 3/2007 per a la igualtat efectiva de dones i homes. A més,



inclou les dones que han patit violència de gènere dins el col·lectiu de persones amb dificultats especials d'inserció en el mercat laboral.

Síntesi i valoració de l'eix:

Aconseguir que la visió de gènere estigui present de manera transversal en l'actuació del govern i en totes les polítiques i actuacions municipals és l'objectiu general del cinquè eix del *Pla municipal per a la igualtat d'oportunitats real i efectiva entre dones i homes (2012-2015)*.

La **posada en pràctica de la transversalitat de gènere** depèn, per una banda, del desplegament efectiu del propi Pla i de les eines que, com el CIRD, es creïn per a acompanyar-lo. Per altra banda, el Departament de Recursos Humans lidera la implementació del *Pla d'igualtat d'oportunitats entre dones i homes de l'Ajuntament de Barcelona* que, a través d'algunes de les seves actuacions, repercuteix de forma indirecta sobre el foment de la transversalitat.

Com ja s'ha mencionat, el CIRD lidera la major part de les actuacions desenvolupades sota aquest eix, ratificant la transcendència del nou impuls atorgat a aquest servei. Destaca en aquesta línia la tasca d'assessorament i revisió de plans sectorials, així com d'altres documents normatius de l'administració local. Una de les accions més rellevants, i que servirà per consolidar aquesta funció, és l'elaboració d'una proposta d'Instrucció de Comissió de Govern per a la Transversalitat, que en cas d'aprovació garantirà la introducció de la perspectiva de gènere en tots els documents municipals de caràcter estratègic. Destaca també l'*Informe sobre l'estat de la transversalitat de gènere a l'Ajuntament de Barcelona*, elaborat pel CIRD al llarg del 2013 i presentat el 2014, que té una especial transcendència a nivell estratègic degut a que aporta una visió panoràmica i assenyalava els principals reptes i oportunitats de cara a fomentar la incorporació de la perspectiva de gènere en les polítiques municipals.

Per altra banda, la **formació interna en matèria d'igualtat de gènere** es reafirma com un recurs molt valorat. En el seu segon any de funcionament, el CIRD ha incrementat de manera exponencial la seva activitat formativa adreçada al personal municipal, amb la finalitat de facilitar la incorporació de la perspectiva de gènere en els seus respectius àmbits d'actuació.

Cal destacar de manera singular l'**Auditoria de Gènere de la Gerència de Prevenció, Seguretat i Mobilitat**. Aquesta iniciativa constitueix un bon exemple d'implementació de la transversalitat de gènere, en el sentit que és una àrea no especialitzada en la promoció de la igualtat d'oportunitats qui articula i lidera un projecte amb perspectiva de gènere, alhora que implica la participació de diverses àrees i departaments de l'Ajuntament.

Altres iniciatives pioneres són la realització d'un estudi d'impacte de gènere dels pressupostos del Districte d'Horta-Guinardó, endegat l'any 2013 en forma de prova pilot, el projecte d'incorporació de la perspectiva de gènere en les activitats del Centre Esportiu d'Horta, i la col·laboració iniciada entre el CIRD i el Programa Barcelona Interculturalitat per tal de fomentar la integració de les metodologies de treball dels dos serveis en totes les polítiques públiques. Com a iniciativa consolidada destaca la inclusió de la perspectiva de gènere com a



criteri de valoració transversal per a l'atorgament de subvencions a projectes de cooperació internacional.

En el marc de la implementació del *I Pla d'Igualtat de l'Ajuntament*, el departament de Recursos Humans posa l'èmfasi en dos eixos: el desenvolupament d'eines que facilitin la utilització d'un llenguatge no sexista, i l'elaboració d'una guia que recull les mesures de conciliació de la vida personal i familiar a disposició del personal municipal. En el moment d'elaborar aquest balanç està a punt de finalitzar la fase de diagnosi i disseny d'un *II Pla d'Igualtat d'Oportunitats entre Dones i Homes de l'Ajuntament de Barcelona*, en la qual hi col·labora el CIRD.

El cos de la Guàrdia Urbana de Barcelona (GUB) ha fet un esforç especial pel **foment del llenguatge inclusiu** mitjançant l'elaboració i difusió entre la plantilla d'una guia adaptada al seu àmbit, i la revisió de la documentació així com de les denominacions de les dependències de totes les comissaries. Amb la mateixa finalitat l'Institut Municipal de Parcs i Jardins ha establert una col·laboració periòdica amb el CIRD per a la publicació d'una **secció sobre llenguatge no sexista** en la revista *B Verda*, en compliment d'una de les mesures contemplades en el seu Pla d'Igualtat intern.

Aquest cinquè eix del Pla constitueix una **aposta pionera de la Regidoria de Dona i Drets Civils per a l'aplicació de l'anomenada "estratègia dual"**, que implica la combinació de les accions positives de caràcter puntual, amb la necessària transformació estructural mitjançant l'aplicació de la transversalitat de gènere en el conjunt de les polítiques municipals. Per a la segona finalitat resulta clau la creació d'un servei com el CIRD, a més d'altres actuacions que, com l'auditoria de gènere o l'estudi d'impacte de gènere en els pressupostos municipals, impliquen a instàncies o departaments no específicament orientats a la promoció de la igualtat. En termes valoratius aquesta aposta, absolutament innovadora al nostre context, **ha permès la generació d'uns primers resultats de gran valor**. En un futur caldrà consolidar els èxits assolits i promoure els mitjans per avançar en aquest línia.

Principals dades quantitatives relatives a l'eix:

- Entre el 2013 i el 2014 prop de **153 persones es beneficien de les 76 hores de formació impartides pel CIRD**, amb la finalitat d'incorporar la visió de gènere en els seus respectius àmbits d'actuació.
- **32 persones assisteixen al curs de mestratge de funció pública local**, que en el 2013 inclou una formació sobre l'aplicació de la perspectiva de gènere per a càrrecs directius.

Eix 6: ATENCIÓ DE LES SITUACIONS DE VULNERABILITAT

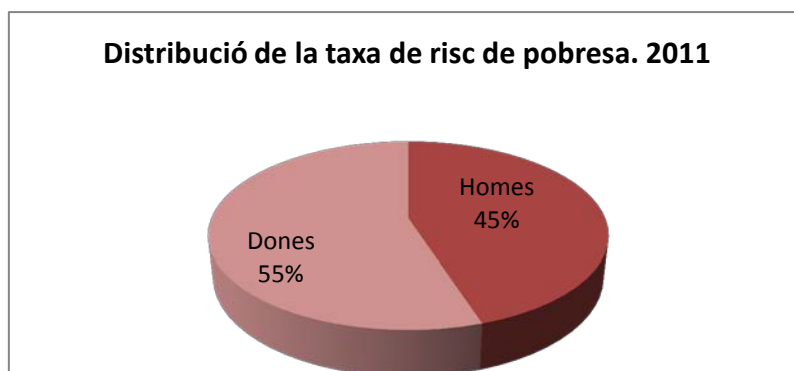
Objectiu general de l'eix: Reforçar l'atenció a les dones en situacions de vulnerabilitat per aturar i minimitzar les actuals taxes de feminització de la pobresa.

L'assoliment d'una societat més justa en tots els sentits passa, necessàriament, per la protecció dels col·lectius en situació de vulnerabilitat. Reforçar l'atenció a les dones que es troben en situacions de vulnerabilitat és una acció clau per intentar apaivagar les conseqüències de l'impacte de la crisi que, com ja s'ha vist, fan que les actuals taxes de pobresa siguin sobretot femenines.

Taxa de risc de pobresa

És important, tal i com s'exposa a l'objectiu 6.2., "contemplar i donar suport a l'especificitat de problemàtiques i situacions de discriminació i desigualtat concretes en què es poden trobar les dones". En el seu nivell més extrem, aquestes situacions de discriminació i desigualtat poden desembocar en pobresa.

A Barcelona el **55% de les persones en situació de risc de pobresa són dones** mentre que el 45% són homes.



Font: Idescat i IERMB, Enquesta de condicions de vida i hàbits de la població de Catalunya, 2011

La taxa AROPE, per la seva banda, és un indicador que recull la proporció de població que es troba en situació de risc de pobresa, en situació de privació material severa, o que viu en llars amb escassa vida laboral. La **taxa AROPE a Barcelona és lleugerament superior entre les dones** (28,4% davant del 27% dels homes), mentre que per al conjunt de Catalunya aquesta taxa és pràcticament idèntica per tots dos sexes.

A Barcelona també és superior la **taxa de risc de pobresa entre les dones, ja que se situa en el 19,2% davant de 17,3% dels homes**. En canvi, tot i que aquesta taxa és superior quan s'analitza el total de Catalunya, no mostra diferències entre homes i dones, un 21,8% pels homes davant del 21,9% per les dones.



Població en risc de pobresa o exclusió. 2011						
Taxa AROPE	Barcelona			Catalunya		
	Homes	Dones	Total	Homes	Dones	Total
	27,0%	28,4%	27,7%	29,4%	29,5%	29,4%

Font: Idescat i IERMB, Enquesta de condicions de vida i hàbits de la població de Catalunya, 2011

Un col·lectiu especialment susceptible de patir risc de pobresa és el de les famílies monoparentals: **el 40% de les persones que viuen en llars monoparentals es troben en situació de risc de pobresa, pràcticament el doble que a la resta dels tipus de família. I cal recordar que el 82% d'aquestes llars està encapçalada per dones.**

En funció de l'edat i el sexe, la taxa de risc de pobresa mostra diferències molt importants (i insòlites) en la franja d'edat de menors de 16 anys on les dones tenen una taxa de risc de pobresa del 28,1% davant del 13,2% dels homes. Per tant, es pot afirmar que hi ha més del doble de noies que de nois amb menys de 16 anys en risc de pobresa.

En altres franges d'edat també s'observen diferències significatives. Entre els 25 i els 34 anys la taxa de risc de pobresa és més gran per als homes que per a les dones. Per últim, en el tram final de la vida de les persones, a partir dels 65 anys, torna a ser més alta la taxa de risc de pobresa de les dones.

A Barcelona, doncs, les dones presenten més risc de pobresa en edats en les quals són més vulnerables i disposen de menys eines i capacitats per gestionar la situació.

L'informe "Dones i crisi" apunta a que davant de "situacions de vulnerabilitat i precarietat, és interessant observar com algunes dones rebutgen l'assistencialisme i la percepció d'ajuda econòmica, i asseguren que el que volen elles és treballar i poder tenir independència econòmica"²⁵.

Nivell de renda

El nivell de pobresa de les dones de Barcelona està molt lligat al nivell de renda (tant individual com de la llar).

Segons l'Enquesta de condicions de vida i hàbits de la població de Catalunya 2011 (ECVIH), a Barcelona hi ha diferències de renda poc significatives entre dones i homes. Només en dos intervals trobem diferències que superin un punt percentual: el comprès entre 9.000 i 13.999€, on trobem el 23% de les dones, davant del 20% dels homes; i el de 35.000€ i més, on només hi ha el 6,7% de les dones, davant del 7,9% dels homes. És a dir, **les diferències més importants entre dones i homes es donen en els extrems dels nivells de renda.** Amb tot, és important observar que el 64,5% de les dones i el 63% dels homes de la ciutat s'ubica en els tres grups de renda més baixa. És a dir, **més de la meitat de les dones de Barcelona no té una renda que superi els 18.999€ l'any.**

²⁵ Fundació Surt (2014), Op. Cit. Pàg. 132.



Nivell de renda. 2011			
	Homes	Dones	Total
Menys de 9.000€	24,0%	23,4%	23,7%
Entre 9.000 i 13.999€	20,0%	23,0%	21,6%
Entre 14.000 i 18.999€	19,0%	18,2%	18,6%
Entre 19.000 i 24.999€	16,7%	16,9%	16,8%
Entre 25.000 i 34.999€	12,4%	11,8%	12,1%
35.000 i més	7,9%	6,7%	7,3%
Total	100,0%	100,0%	100,0%

Font: Idescat i IERMB, Enquesta de condicions de vida i hàbits de la població de Catalunya,
2011

A Barcelona la renda anual neta mitjana per persona és de 12.633€ pels homes i d'11.760,30€ per a les dones. S'observa, doncs, una diferència de gairebé 900€ entre els uns i les altres.

La taula 18 permet comprovar, a la vegada, **que els nivells de renda per persona són més alts a Barcelona que a la resta de Catalunya on, ahora, les diferències per sexe no són tan marcades** (300 euros). Amb tot, **en els dos àmbits territorials les dones mostren una renda anual per sota de la dels homes**.

Renda anual neta mitjana per persona. 2011					
Barcelona			Catalunya		
Homes	Dones	Total	Homes	Dones	Total
12.633,0	11.760,3	12.175,2	10.508,6	10.174,1	10.339,7

Font: Idescat i IERMB, Enquesta de condicions de vida i hàbits de la població de Catalunya, 2011

Renda anual de la llar

Tant a Barcelona com al conjunt de Catalunya **les diferències entre homes i dones en termes de renda familiar són poc significatives pel que fa als nivells de renda més centrals**. En canvi, **les dones s'ubiquen en major mesura en llars amb baixos nivells de renda**; situació que s'inverteix a l'altre extrem de l'escala. Aquí, a les llars amb 35.000€ i més de renda, la presència masculina és majoritària. Ambdós patrons es reproduïxen pràcticament per igual tant a Barcelona com al conjunt de Catalunya.

Nivell de renda anual neta de la llar. 2011							
	Barcelona			Catalunya			
	Homes	Dones	Total	Homes	Dones	Total	
Menys de 9.000€	6,6%	8,2%	7,4%	8,7%	10,1%	9,4%	
Entre 9.000 i 13.999€	7,5%	9,0%	8,3%	8,9%	9,4%	9,1%	
Entre 14.000 i 18.999€	13,4%	13,7%	13,5%	13,0%	12,4%	12,7%	
Entre 19.000 i 24.999€	14,4%	13,9%	14,2%	14,4%	14,3%	14,3%	
Entre 25.000 i 34.999€	20,5%	20,1%	20,3%	21,1%	21,3%	21,2%	
35.000 € i més	37,6%	35,1%	36,3%	34,0%	32,6%	33,3%	
Total	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	

Font: Idescat i IERMB, Enquesta de condicions de vida i hàbits de la població de Catalunya, 2011



Els costos de les dificultats d'afrontar les despeses es reparteixen de forma desigual entre homes i dones, atenent a l'estudi ICEDB: "Totes les narratives de les dones que tenen fills i filles presenten un element en comú: les conseqüències de la reducció del consum les assumeixen, en gran mesura, elles. És a dir les dones desenvolupen totes les estratègies possibles per **minimitzar** al màxim l'**impacte** de la reducció d'ingressos **sobre els fills i filles** i, en canvi, són elles les que assumeixen i pateixen els impactes de la reducció del consum. En alguns casos existeix un sentiment de **culpabilitat**, impotència i pressió per no poder cobrir les necessitats dels fills i filles"²⁶.

Tipus d'ingrés principal

Al nostre sistema econòmic es poden diferenciar dues fonts principals d'ingressos: el mercat de treball i el sistema públic de prestacions o transferències socials. Beneficiar-se d'una o altra depèn de la situació i la trajectòria laboral i social de les persones. En aquest marc, el **tipus d'ingrés principal de les dones de Barcelona es basa, majoritàriament, en les rendes del treball. Amb tot, s'observa una diferència percentual de pràcticament 10 punts entre homes i dones pel que fa a aquest tipus d'ingrés. És a dir, molts més homes que dones perceben rendes del treball.**

En canvi, **el percentatge de dones que no rep cap ingrés és significativament superior al dels homes. En aquest cas, la diferència és de més de 4 punts percentuals.** Es podria plantejar la hipòtesi que aquesta categoria inclou els ajuts econòmics procedents de la xarxa familiar i social, tan davant de situacions de precarietat econòmica derivades de l'impacte de la crisi en la situació laboral i social de les persones, com davant d'altres transferències privades que poden realitzar-se entre familiars o parelles i ex-parelles.

Tipus d'ingrés principal (població de 16 anys i més). 2011			
	Homes	Dones	Total
Rendes del treball	54,5%	46,0%	50,0%
Fonts privades	3,0%	5,7%	4,4%
Transferències socials	26,0%	27,4%	26,7%
No rep ingressos	16,5%	20,9%	18,8%
Total	100,0%	100,0%	100,0%

Font: Idescat i IERMB, Enquesta de condicions de vida i hàbits de la població de Catalunya, 2011

L'estudi ICEDB aprofundeix en aquesta qüestió, i exposa que "un altre punt important en relació a l'organització de l'economia familiar és la realitat amb la que es troben les **dones monoparentals que fan front a un impagament de les pensions per part de les seves parelles**. Així, la majoria de la dones monoparentals que han participat a la recerca narren com el pare del seus fills i filles no paga les pensions corresponents. Moltes asseguren que la crisi ha empitjorat aquest fet i que molts homes justifiquen l'impagament de la pensió pel fet d'haver perdut la feina i estar en situació d'atur, cobrant o no prestació. Per altra banda, l'informe parla de les diverses estratègies de les dones per afrontar les despeses mensuals: "Aquestes

²⁶ Fundació Surt (2014), Op. Cit. Pàg. 138.



estratègies van des de **pluriocupar-se** al mercat de treball (formal i/o informal), **modificar** i reduir els **patrons de consum**, demanar ajuda i suport a la xarxa familiar o bé accedir a serveis públics o privats d'assistència social"²⁷.

Pensions contributives

Les pensions contributives són prestacions econòmiques, normalment indefinides temporalment, que cobreixen les necessitats d'aquelles persones que han esgotat la seva vida laboral, estan incapacitades per a treballar o han perdut les persones de referència (tutores o familiars) que les abastien econòmicament, i que a la vegada han tingut anteriorment una relació de contribució amb la seguretat social.

Les dades de 2012, mostren certa paritat en les tipologies de pensió rebuda entre dones i homes. En aquelles per incapacitat permanent destaquen els homes, segurament per un factor generacional, degut a la tardana incorporació de la dona al mercat laboral i major presència a l'economia submergida que no dóna accés a pensions contributives. Per altra banda **les dones són la pràctica totalitat de les receptores de pensions de viudetat, fet derivat de la dependència (en edats avançades) de les contribucions dels marits i la major esperança de vida.**

	Tipologia de pensions rebudes			
	Homes	Dones	Homes	Dones
Indefinida	153.025	221.475	40,9%	59,1%
Incapacitat permanent	14.275	11.425	55,5%	44,5%
Jubilació	128.375	119.350	51,8%	48,2%
Viduïtat	5.600	86.450	6,1%	93,9%
Orfandat i favor familiar	4.775	4.250	52,9%	47,1%

Font: Departament d'Estadística, Ajuntament de Barcelona, 2012.

L'ICEDB (pàg. 70) afegeix que les **dones majors de 45-50** anys expliquen que, tot i la seva voluntat i capacitat per poder treballar, el mercat laboral les expulsa i les rebutja precisament pel fet de ser considerades massa grans.

La pèrdua de feina a l'últim tram de la vida laboral té conseqüències especialment greus ja que les possibilitats de tornar a incorporar-se al mercat laboral són molt reduïdes. Deixar de cotitzar durant aquest últim període de la vida laboral té, a més, un **efecte devastador sobre les pensions** de les dones, moltes de les quals han tingut una trajectòria laboral intermitent com a conseqüència de la maternitat.

²⁷ Fundació Surt (2014), Op. Cit. Pàg. 134.

Atenció als Centres de Serveis Socials

Un altre dels objectius d'aquest eix, és 6.3. Aprofundir en l'aplicació de la perspectiva de gènere en les actuacions dels Serveis Socials. Per fer-ho, cal veure el perfil de persones usuàries que sol·liciten atenció als Centres de Serveis Socials (CSS).

Les dones són les usuàries majoritàries dels serveis socials. Les dades ens indiquen com, en termes absoluts, cada cop hi ha més dones que són usuàries de l'atenció individual i familiar als CSS. Tot i així, a nivell relatiu, el percentatge sobre el total de persones usuàries, és cada cop més baix. Això vol dir que cada vegada hi ha més homes que també fan ús de l'atenció individual i familiar als CSS.

Atenció individual i familiar als CSS					
	2009	2010	2011	2012	2013
Dones ateses	35.649	36.586	41.685	45.536	45.314
% sobre total usuaris/es	66,6	65,8	65,9	64,5	63,9

Font: Departament d'Estadística. Ajuntament de Barcelona. Font: Departament de Recerca i Coneixement. Àrea de Qualitat de Vida, Igualtat i Esports. Ajuntament de Barcelona.

Per donar resposta a la realitat d'homes i dones entorn l'Eix 6: ATENCIÓ DE LES SITUACIONS DE VULNERABILITAT s'han dissenyat diverses actuacions que donen resposta a una sèrie d'objectius específics.

Objectiu específic 6.1: Garantir l'accés de les dones a la informació i fer difusió dels recursos al seu abast.

L'accés a la informació és fonamental per a poder aprofitar els recursos que ofereix l'administració. A més de l'actualització regular dels materials informatius (díptics, folletons...), a càrrec del Departament de Comunicació de l'Àrea de Qualitat de Vida, Igualtat i Esports, els Punts d'Informació i Atenció a les Dones (PIAD) i el CIRD són els principals punts de difusió d'informació pel que fa als recursos i serveis adreçats a dones.

1. Atenció a dones a través dels PIAD:

El nombre de dones ateses pels 10 PIAD de la ciutat s'ha anat incrementant, sent 2.204 al 2012; 2.549 al 2013; i finalment, 2.943 dones han estat ateses al llarg d'aquest últim any. D'entre els recursos que ofereix el servei els més sol·licitats són l'assessorament jurídic i l'acompanyament psicològic. El primer ha estat demanat per 1.043 dones durant el 2012; per 1.103 durant el 2013; i per 1.060 durant el 2014. Malgrat una demanda menor, destaca l'increment en el nombre de dones que s'han acollit al servei d'acompanyament psicològic, 235 en el 2012; 341 en el 2013; i 577 durant el 2014.

Cal destacar l'apertura, al setembre de 2014, d'un nou espai d'atenció a la Zona Nord, dependent del PIAD de Nou Barris, que ofereix atenció individual tots els dijous de 9h a 14h.

2. Difusió de serveis a través del CIRD:

Forma part de les funcions del CIRD la difusió quinzenal de l'*Agenda Dones de Barcelona*, un recull de totes les actuacions en matèria de promoció de la igualtat de gènere o de particular interès per a les dones organitzades a la ciutat tant per les diferents instàncies municipals com per les entitats. Entre gener de 2012 i desembre de 2014 s'han difós 67 edicions de l'*Agenda* amb una tirada aproximada de 4.200 adreces electròniques.

També des del CIRD es gestiona el web del Programa de Dona, a través del qual s'han publicat un total de 35 notícies al llarg del període 2012-2014 relacionades amb actuacions o activitats organitzades per serveis municipals.

Per últim, destacar les 50 informacions difoses a través de la pàgina de Facebook de Barcelona Dona relatives la xarxa de recursos i serveis existents.

3. Atenció a dones a través de l'Oficina per a la No Discriminació:

L'Oficina per a la No-Discriminació (OND) és un servei que ofereix la Regidoria de Dona i Drets Civils per combatre qualsevol forma de discriminació. A més de facilitar informació i orientació bàsiques en matèria de drets humans, les seves funcions inclouen l'assessorament especialitzat i la resolució de conflictes mitjançant la mediació.

Malgrat no ser un servei específicament adreçat a dones, 322 dels expedients oberts corresponen a dones que, majoritàriament, han patit discriminació per raó d'origen i diversitat cultural, seguida de discriminació per raó de gènere.

Objectiu específic 6.2: Contemplar i donar suport a l'especificitat de problemàtiques i situacions de discriminació i desigualtat concretes en què es poden trobar les dones.

Les desigualtats per raó de gènere es veuen travessades per altres factors de discriminació – pobresa, edat, cultura, orientació sexual...–, donant lloc a situacions molt variades alhora que específiques per a les dones. Una atenció adequada a les mateixes implica l'aplicació d'un enfocament interseccional, és a dir, que tinguin en compte tots els condicionats que intervenen en realitats tan diverses com ara les famílies monoparentals, les persones grans que viuen soles, les persones amb dependents a càrrec, les immigrades... tractant-se en tots els casos majoritàriament de dones.

L'Ajuntament disposa d'una xarxa de serveis àmplia i específica, alhora que dona suport a entitats i associacions que també treballen en aquesta línia.

1. Atenció a dones a través dels Serveis Socials bàsics:

Les dones representen el 62,5% de les persones ateses pels Serveis Socials de Barcelona durant el període 2013-2014, dada que reflecteix la desigualtat esmentada anteriorment, i que l'Institut Municipal de Serveis Socials interpreta també com un indicador de l'actitud més proactiva de les dones a l'hora de cercar solucions.

A més de l'atenció individual i familiar, aquests Centres ofereixen atencions grupals a persones amb una problemàtica comú, amb l'objectiu d'apoderar el grup i fomentar el suport mutu. Per norma es tracta de projectes dissenyats segons el tipus de problemàtica, de manera que no

s'adrecen a un sexe en particular. Tot i així, algunes atencions grupals són específiques per dones, com ara les destinades a dones que pateixen violència masclista.

D'entre les atencions grupals amb major participació femenina destaquen les adreçades a famílies monoparentals, de les quals, entre el 2013 i el 2014, s'han portat a terme 8 projectes – 4 edicions d'un d'ells– amb una mitjana de 10 participants a cadascun. També s'ha desenvolupat un projecte específic per a dones amb càrregues familiars i s'ha atès a gairebé dues centes persones a través dels 19 tallers de reforç de les habilitats parentals impartits. Per últim, s'han portat a terme 16 projectes, amb una participació mitjana de 10 persones, per fomentar la participació social de les dones joves.

2. Projectes de respir i suport a famílies amb persones dependents a càrrec:

L'Institut Municipal de Persones amb Discapacitat (IMD), col·labora amb el Programa Temps i Qualitat de Vida en el suport a famílies amb infants amb discapacitat a càrrec. Entre gener i octubre de 2014 l'IMD ha subvencionat 18 projectes que han beneficiat a un nombre aproximat de 770 famílies.

Per altra banda, el Departament de Gent Gran ha establert convenis amb 6 entitats de prestació de serveis d'informació, orientació i respir per a famílies cuidadores de persones grans en situació de dependència, i ha mantingut reunions de coordinació amb 19 associacions de familiars i/o persones afectades de malalties cròniques per tal de millorar el suport prestat. També ha garantit la cobertura del 100% de les sol·licituds d'estades respir durant els mesos d'estiu gràcies a una aportació addicional de 170.000 €.

3. Atenció a famílies monoparentals encapçalades per dones a través dels serveis de Família i Infància:

El Servei d'Atenció a la Infància i Família, mitjançant conveni amb la Fundació Quatre Vents, atén infants de fins a 5 anys, fills o filles de famílies en situació de risc d'exclusió social. Es tracta d'un suport a famílies majoritàriament monoparentals –la qual cosa, com ja hem vist, sovint significa una dona sola amb menors a càrrec– per facilitar la seva inserció al món laboral. A més de la guarda d'infants inclou casal, menjador infantil, tallers i suport a la família en la recerca de feina i en l'accés a ajuts i prestacions.

Entre gener i setembre de 2014 s'han beneficiat d'aquest servei 115 famílies, 73 de les quals monoparentals. El perfil més comú és el de una dona sola, en situació d'atur, sense ingressos o amb dificultats per accedir a un habitatge digne.

En segon lloc, el suport al "Racó Infantil" de la Federació Catalana de Famílies Monoparentals, permet oferir diversos serveis a les famílies monoparentals: guarda d'infants, serveis gratuïts d'assessorament psicològic, jurídic i laboral, formació ocupacional... així com ajuts directes per a la compra d'aliments, articles d'higiene o material escolar. El 100% de les 331 famílies ateses entre gener i setembre del 2014 són famílies monoparentals encapçalades per dones.

4. Atenció a dones immigrades:

El Servei d'Atenció a Immigrants, Emigrants i Refugiats (SAIER) ofereix informació i assessorament en qüestions relacionades amb immigració i refugi i, a partir del 2013, també

amb emigració i retorn voluntari al país d'origen. En el període 2013-2014 han estat ateses 8.896 dones, bona part de les quals treballadores del sector de la cura demandants d'assessorament jurídic.

Per altra banda, el Programa *Noves Famílies* del Departament d'Immigració i Interculturalitat s'adreça a totes aquelles persones estrangeres extracomunitàries residents a Barcelona que volen reagrupar les seves famílies. El servei es du a terme a través de personal adscrit als Districtes i ofereix assessorament jurídic, orientació i acompanyament al llarg de tot el procés.

En el moment de redactar l'informe només es disposa de dades sobre participants en els tallers de dones del programa de re-agrupament familiar, que a 30 de setembre és de 98. Aquesta xifra iguala el nombre de participants en aquesta tallers al llarg de tot el 2013.

Cal destacar la posada en marxa d'estratègies específiques per a identificar i atendre dones recentment arribades per la via del re-agrupament familiar des de Pakistan, Índia, Bangladesh i Nepal. En aquesta casos la valoració dels tallers és molt positiva, donada la situació d'aïllament social en què sovint es troben, i el desconeixement de la ciutat i dels serveis als què poden accedir.

5. Atenció a dones en els centres de dia per a persones sense llar:

A Barcelona hi ha un sector important de persones en situació o risc d'exclusió i pobresa, en alguns casos de manera intensa. L'Ajuntament intervé mitjançant un conjunt de serveis i xarxes destinades a prevenir aquestes situacions, atendre les persones sense sostre, cobrir necessitats vitals bàsiques i traçar itineraris d'inclusió que permetin la recuperació de l'autonomia personal i els vincles socials de les persones més vulnerables.

Entre gener i octubre de 2014 el Departament d'Atenció a Persones Vulnerables ha atès un total de 128 dones en els centres de dia per a persones sense llar.

6. Suport a dones grans que viuen soles i es troben en situacions de precarietat:

En el marc del *Pla per a l'envelliment actiu de l'Ajuntament de Barcelona*, el Departament de Gent Gran ha mantingut els seus programes d'atenció diürna i residencial a les dones grans dependents de la ciutat. A 31 d'octubre el 82% de les persones que reben atenció en centres de dia i el 79% de les que ho fan en places residencials són dones. Aquests percentatges, que es mantenen respecte a l'any 2013, guarden relació amb l'índex de solitud entre les persones de més de 75 anys, que segons dades de l'estudi *Les condicions de vida de les persones grans a Barcelona i la resposta de la ciutat*, en el 2011 és quatre vegades superior entre les dones.

7. Projectes específics per a dones amb discapacitat:

L'IMD ha renovat el seu conveni de col·laboració amb l'Associació Dones No Estàndards, orientada a promoure la vida independent de la dona amb discapacitat física. 95 dones han rebut assistència personal i domiciliària, fisioteràpia, cursos d'autoestima, d'ajuda mútua i de recerca de feina a través del mateix.

Objectiu específic 6.3: Aprofundir en l'aplicació de la perspectiva de gènere en les actuacions dels Serveis Socials.

La incorporació de la perspectiva de gènere en els Serveis Socials permet no només un coneixement més acurat de la situació específica de dones i homes, sinó una millor i més precisa adequació de les intervencions per donar resposta a les necessitats reals de les persones.

1. Projectes adreçats a grups específics on hi ha o on hi poden haver noies adolescents que estan vivint relacions de parella abusives o altres manifestacions de violència masclista:

L'Institut Municipal de Serveis Socials (IMSS) organitza aquest projecte adreçat a joves. Entre 2013 i 2014 se n'han desenvolupat un total de 34 amb una mitjana de 5 a 8 assistents, en alguns casos en col·laboració amb els Instituts, d'altres en petit format i, fins i tot, alguns s'ha realitzat durant les vacances d'estiu.

2. Atenció grupal a dones, infants i adolescents que pateixen violència en el seu entorn:

En col·laboració amb el Programa de Dona els Centres de Serveis Socials porten a terme sessions grupals de treball amb dones, infants i adolescents en situació de violència masclista.

El 2013 es van dur a terme dos projectes d'atenció grupal, en els districtes d'Horta-Guinardó i Sants-Montjuïc respectivament, adreçats a infants que pateixen violència en el seu entorn. Es van organitzar també 10 projectes d'atenció grupal per a dones que pateixen violència masclista, 6 de tractament psicosocial i 4 orientats a potenciar les seves relacions socials.

Durant el 2014 s'han desenvolupat 4 projectes amb un nombre aproximat d'entre 40 i 50 participants en total. També s'han organitzat 5 grups específics de dones per treballar les relacions socials, amb una assistència similar.

3. Projecte de prevenció de la violència entre nois tutelats dels centres residencials del Consorci de Serveis Socials de Barcelona:

EL SAH, a través del Projecte *Canviem-ho*, ha dissenyat amb el Consorci de Serveis Socials de Barcelona un projecte de prevenció de violència masclista als centres residencials de menors, concretament als centres que atenen nois adolescents i joves, tutelats per la Generalitat de Catalunya.

Aquest projecte inclou, tant formació i assessorament per als equips professionals dels centres, com intervencions directes amb els joves.

Objectiu específic 6.4: Consolidar els programes socials de l'Agència ABITS amb la finalitat d'afrontar el fenomen de la prostitució a la ciutat mitjançant l'acompliment de les actuacions de millora promogudes pel govern municipal.

L'abordatge del fenomen de l'explotació sexual i la prostitució a través de l'Agència ABITS té un caràcter integral, atenent al conjunt de les diverses necessitats que poden tenir les dones en aquestes situacions.

1. Servei d'Atenció Socioeducativa de l'Agència ABITS:

El Servei d'Atenció Socioeducativa (SAS) de l'Agència ABITS és el servei municipal específic a disposició de les dones que exerceixen la prostitució o són víctimes de tràfic d'éssers humans amb finalitat d'explotació sexual, especialment aquelles que ofereixen i negocien els serveis a la via pública. Té també la finalitat de proporcionar assessorament i formació especialitzada als i les professionals dels serveis municipals implicats en l'atenció a les persones que es troben en aquestes situacions.

Actualment el SAS és un servei interdisciplinari integrat per diferents professionals: una directora, una treballadora social, quatre educadores, una psicòloga, dues agents de salut i tres juristes..

Entre gener de 2012 i desembre de 2014 un total de 1.247 dones han estat ateses pel SAS, amb un balanç de 298 expedients actius en acabar l'any.

A més del servei d'atenció presencial i d'una línia telefònica gratuïta a disposició de les usuàries, les educadores i agents de salut del SAS realitzen sortides al carrer, amb un mínim de 50 hores setmanals de permanència. Entre 2012 i 2014 la mitjana de contactes anuals fets al carrer ha estat de 25.287, havent-se produït un increment del 40,87% durant el període²⁸. La mitjana d'atencions anuals ha estat de 28.201, amb un increment del 7,3%²⁹.

2. Atenció a dones que exerceixen la prostitució en espais tancats:

L'Agència ABITS proporciona aquest servei a través de convenis de col·laboració amb diferents entitats.

El projecte *Integras* s'adreça a persones que exerceixen la prostitució a pisos i locals de tota la ciutat. L'objectiu és oferir informació sobre els serveis i recursos disponibles, així com detectar necessitats o possibles situacions de violència. El 2013, a través d'aquest projecte es van visitar 19 espais tancats (pisos i locals), mentre que el 2014, es van visitar 14 espais i es van atendre 166 dones.

El projecte *De portes endins* contacta amb les dones que exerceixen la prostitució en espais tancats dels districtes de Sants-Montjuïc i Les Corts. Es va iniciar el juliol del 2013 amb la finalitat d'aproximar-se a la realitat de la prostitució, identificar les seves necessitats de les dones, detectar possibles casos de violència o coacció i oferir informació sobre els recursos a l'abast. Fins al desembre d'aquell any es van visitar 14 locals i fer el seguiment de 17 dones, una xifra que va augmentar a 37 espais visitats i 124 dones ateses al llarg del 2014.

Per últim, un programa d'atenció social i sanitària a dones que exerceixen la prostitució en espais tancats de l'Eixample s'ha iniciat l'octubre de 2013, amb les mateixes finalitats que els

²⁸ Contacte: apropament d'una professional de l'equip a una dona que ofereix serveis sexuals al carrer per oferir-li material profilàctic i informació sobre els serveis a l'abast

²⁹ Les atencions inclouen sempre una escolta activa amb la dona, a partir de la qual s'estableix un diàleg i es recullen les demandes que la dona fa i la recerca de suport i contenció. En la majoria de casos es realitza, a més, una intervenció educativa, en que l'educadora proposa a la dona la realització d'un pla de treball.

anterior. Durant el primer any van ser ateses 45 dones i es van visitar 30 locals, mentre que el 2014 s'han atès 158 dones i s'han visitat 45 espais tancats.

3. Píndoles sociosanitàries per a dones que exerceixen la prostitució a la via pública:

Mitjançant un conveni de col·laboració amb l'ONG Metges del Món, l'Agència ABITS promou la prevenció de riscos sociosanitaris entre les persones que exerceixen la prostitució a la via pública. L'objectiu del projecte és la millora de l'estat de salut fent servir la formació com a eina transformadora. El 2013 van ser ateses 151 dones i dones transsexuals a la via pública, mentre que el 2014 van ser 171. Al 2013 es van realitzar 7 accions formatives en les que hi van participar 24 dones diferents, i al 2014 se'n van fer 13 sessions amb l'assistència de 31 dones diferents. Com a novetat, al 2014 es van fer 5 accions grupals a 3 clubs de la zona de Les Corts, per a un total de 19 dones, i una acció formativa individual a una dona.

4. Projecte d'Intervenció en Urgències Intermèdies i Inclusió Social:

Des de l'any 2006 l'Ajuntament proporciona un servei d'atenció a urgències intermèdies a dones en situacions específiques en el marc de l'exercici de la prostitució. Es tracta d'una atenció puntual i immediata per a minimitzar la vulnerabilitat de la persona afectada. El 2010 es va ampliar aquest projecte, afegint el suport a l'habitatge compartit i a tallers per a famílies monoparentals nigerianes. L'any 2013 es van facilitar ajuts econòmics a 52 dones, es va proporcionar habitatge compartit a 4 dones i 2 infants, i 30 més van participar en els diversos tallers realitzats. Al 2014 s'han concedit ajuts econòmics a 65 usuàries, tres dones i un infant s'han beneficiat de pisos compartits i 28 han participat en els cinc tallers impartits.

5. Serveis de formació i inserció laboral:

L'Ajuntament també dona suport a la inserció laboral de les dones que exerceixen la prostitució. El *Dispositiu Integral per a la Recol·locació laboral* de dones que exerceixen prostitució (DIR), vol donar resposta a aquelles dones que decideixen abandonar-ne l'exercici. El ventall de recursos que es despleguen mitjançant aquest programa permet definir i executar un projecte professional propi, proporcionant suport per al desenvolupament de les competències professionals necessàries. El 2014 s'han finalitzat les dues edicions iniciades el 2013 i en les que han participat 40 dones, i s'han iniciat dues edicions més, també amb 40 participants, que està previst que finalitzin el 2015.

L'*Itinerari personal d'Assessorament a la Professionalització* de dones que han exercit la prostitució (ITI), s'adreça a dones en la mateixa situació però que han estat vinculades al mercat laboral formal en el transcurs dels darrers dos anys. Al llarg de tot el període, han acabat el programa 25 dones al 2012; 23 al 2013 i 27 al 2014.

El *Dispositiu Especial d'Acompanyament* per a la incorporació al mercat laboral i al teixit social de dones que exerceixen la prostitució i cerquen alternatives a l'activitat consisteix en un acompanyament i abordatge personalitzat per tal d'obtenir alternatives d'accés al mercat laboral formal. El nombre de beneficiàries d'aquest servei ha estat de 119 en el 2014, 35 més que l'any anterior.

El programa ACCIO d'intervenció integral amb persones transsexuals vinculades a entorns de prostitució, té com a finalitat proporcionar suport en el desenvolupament d'un itinerari



personal d'inserció sociolaboral, partint de les vivències associades a la transsexualitat i treballar en la sensibilització al món empresarial. El projecte incideix tant en la formació i apoderament de la persona com en el món empresarial, per tal de combatre els prejudicis que puguin existir en relació a la realitat transsexual. L'edició iniciada el 2013 (fins a juny 2014) va beneficiar a 40 persones. La present edició del mateix es va iniciar el juliol de 2014 i fins al 31 desembre hi han participat 22 persones.

El projecte d'inserció sociolaboral gestiona diversos itineraris formatius, pre-laborals i laborals, en funció de les necessitats detectades. Durant el 2013 van ser ateses 220 dones que van fer itineraris de formació (180 dones) i/o itineraris d'inserció laboral (82 dones). Durant el 2014 van ser ateses 226 dones, de les quals 163 dones van fer itineraris de formació i 116 dones van fer itineraris d'inserció laboral.

Així mateix, el projecte d'emprenedoria social *Enfilant l'Agulla* vol crear oportunitats de treball en l'àmbit de la costura, principalment per a dones nigerianes. Per una banda, les peces de roba i complements de moda i per a la llar confeccionades en el seu taller es comercialitzen sota la marca "Dona Kolors". Per altra banda, es proporciona a les dones que ho desitgen la formació les eines necessàries per a l'autoocupació en aquest sector. Al llarg del 2014 hi ha participat un total de 36 dones, dues menys que en el 2013.

El projecte de formació en costura *Rosas Crafts* es dirigeix a dones en situació de vulnerabilitat –ja sigui per haver exercit la prostitució, per haver estat víctimes del tràfic d'éssers humans amb finalitat d'explotació o per formar part del col·lectiu de persones vulnerables– i que s'han acollit a programes de reinserció que duen a terme diferents departaments de l'Ajuntament de Barcelona, entre aquests els programes DIR, ITI i RAI de l'Agència ABITS. El projecte es va iniciar a 1 d'octubre del 2013 i al llarg del 2014 hi van participar 10 dones.

Per altra banda, 7 dones derivades dels programes d'inserció laboral de l'Agència ABITS van participar en un projecte pilot de gestió de mobiliari urbà mòbil a la Plaça de les Glòries,

A través de tots els programes de formació i inserció laboral de l'agència ABITS van trobar feina al mercat laboral formal 99 dones el 2012, 119 dones el 2013 i 135 dones el 2014.

Síntesi i valoració de l'eix:

L'eix sis del *Pla municipal per a la igualtat d'oportunitats real i efectiva entre dones i homes (2012-2015)* s'adreça a **l'atenció a les situacions de vulnerabilitat**, una prioritat política donada la situació actual.

En el cas de les dones, els **Punts d'Informació i Atenció a les Dones (PIAD)**, ubicats en cada districte, tenen un paper clau com a garants d'una atenció adaptada a les seves realitats i necessitats específiques, actuant sovint com a porta d'accés a altres serveis especialitzats.

També el **CIRD té una funció important com a difusor dels recursos i dels serveis municipals** a l'abast de les barcelonines, mitjançant l'enviament quinzenal de l'*Agenda Dones de Barcelona*, així com l'actualització constant del lloc web i de la pàgina de Facebook del



Programa de Dona, i de la difusió d'informacions concretes a través del Twitter @BCN_dones.

Una tercera font d'atenció i informació és **l'Oficina per la No Discriminació (OND)** de la Regidoria de Dona i Drets Civils. Malgrat dirigir-se a la ciutadania en general, una part important de la seva activitat està relacionada amb l'atenció a situacions de discriminació que pateixen les dones, ja sigui pel fet de ser-ho o per variables com el seu origen o la diversitat cultural.

Pel que fa a l'atenció, **molts dels serveis municipal que atenen situacions de vulnerabilitat compten amb criteris específics** per integrar les particularitats que poden presentar aquestes situacions en el cas de les dones. És el cas dels Serveis Socials bàsics, que malgrat no explicitar la perspectiva de gènere en les seves actuacions, disposen de programes adreçats a dones que viuen situacions de violència masclista, a famílies monoparentals (majoritàriament encapçalades per dones) i pel foment de la participació social de les dones joves, entre d'altres. La monoparentalitat com a factor de risc a la vulnerabilitat també s'aborda des del Departament de Família i Infància, que mitjançant conveni amb diferents entitats, ofereix a aquestes famílies recursos de tipus econòmic, laboral, i de suport per facilitar la conciliació.

L'Institut Municipal de Persones amb Discapacitat (IMD) i el Departament de Gent Gran disposen de projectes "respir" de suport a famílies cuidadores de persones dependents, una tasca que generalment recau sobre les dones. El primer, a més, manté un conveni de col·laboració amb l'Associació Dones No Estàndards per a promoure la vida independent de la dona amb discapacitat física. El segon dóna suport a dones grans que viuen soles i es troben en situacions de precarietat. A més, en el marc del *Pla per a l'envelliment actiu de l'Ajuntament de Barcelona*, el Departament de Gent Gran manté els seus programes d'atenció diürna i residencial a les dones grans dependents de la ciutat.

També des del **Departament d'Immigració i Interculturalitat** es dóna resposta a la vulnerabilitat específica de les dones immigrades. El Servei d'Atenció a Immigrants, Emigrants i Refugiats (SAIER) ofereix informació i assessorament en qüestions relacionades amb immigració i refugi i, a partir del 2013, també amb emigració i retorn voluntari al país d'origen. Destaca el paper del Programa *Noves Famílies*, que du a terme tallers específics per a dones extracomunitàries residents a Barcelona que volen reagrupar les seves famílies.

La vulnerabilitat relacionada amb el fenomen de l'explotació sexual i la prostitució rep una atenció especial. L'Agència ABITS del Programa de Dona ofereix atenció a les dones que exerceixen la prostitució, i a aquelles que són víctimes de tràfic d'éssers humans amb finalitat d'explotació sexual. L'Agència desenvolupa diversos projectes adreçats tant a combatre les situacions d'abús o explotació que puguin donar-se, com a proporcionar suport i recursos a aquelles dones que cerquen una ocupació alternativa. L'estratègia d'ABITS abasta iniciatives de tipus sociosanitari, formatiu, d'inserció laboral i de foment de l'autonomia. Contempla la prostitució que s'exerceix tant al carrer com en espais tancats, i es fonamenta en la col·laboració amb diferents entitats per tal de multiplicar la seva eficàcia.

Malgrat el valor dels resultats assolits, és obvi que en un context com l'actual, marcat per la crisi econòmica i pel sorgiment de noves formes de vulnerabilitat més estructurals i complexes, **l'actuació municipal ha de continuar renovant esforços, ampliant recursos i**



millorant els seus protocols d'intervenció en tant que administració més propera a la ciutadania. Sobretot, tenint en compte que la vulnerabilitat sorgeix d'una combinació de factors que generen una realitat multicausal, sovint parcialment ubicada fora del marc competencial de l'Ajuntament. En aquest sentit, serveis com els que ofereixen els Serveis Socials bàsics o els PIAD prenen especial rellevància, donada la seva capacitat canalitzadora de bona part de les demandes de les dones en situació de vulnerabilitat.

Principals dades quantitatives relatives a l'eix:

- En els últims tres anys **7.696 dones són ateses pels PIAD**, amb un increment constant durant el període.
- Entre el 2013 i el 2014, prop de **440 persones participen en activitats organitzades pels Serveis Socials** orientades a afavorir la participació de les dones.
- Entre gener i octubre de 2014 un nombre aproximat de **770 famílies es beneficien dels projectes "respir"** de suport a famílies amb infants amb discapacitat a càrrec.
- Entre gener i setembre del 2014, el Servei d'Atenció a la Infància i Família dona **suport a 331 famílies monoparentals** encapçalades per dones.
- En el període 2013-2014, el **Servei d'Atenció a Immigrants, Emigrants i Refugiats (SAIER) atén 8.896 dones**, bona part de les quals treballadores del sector de la cura.
- En l'últim any, **95 dones amb discapacitat reben una atenció orientada a promoure la seva vida independent** a través del conveni de col·laboració amb l'Associació Dones No Estàndards.
- De 2012 a 2014 un total de **69 dones participen en l'Itinerari Personal d'Assessorament a la professionalització de dones que han exercit la prostitució**. Entre 2013 i 2014, **183 participen en el Dispositiu Especial d'Acompanyament** per a la incorporació al mercat laboral i al teixit social. En l'últim any, **40 més participen en les dues edicions del Dispositiu Integral per a la Recol·locació laboral**. A través de tots els programes de formació i inserció laboral de l'agència ABITS s'insereixen en el mercat laboral formal **99 dones el 2012, 119 dones el 2013 i 135 dones el 2014**.
- Des de la seva creació, el 2013, **51 persones es beneficien del programa ACCIO d'intervenció integral amb persones transsexuals** vinculades a entorns de prostitució.



Eix 7: ABORDATGE INTEGRAL CONTRA LA VIOLÈNCIA MASCLISTA I LLUITA CONTRA L'EXPLOTACIÓ SEXUAL

Objectiu general de l'eix: Millorar les intervencions per eradicar la violència masclista en totes les seves manifestacions des de la intervenció integral, reforçant l'estructura i model de prevenció i atenció.

La igualtat plena entre dones i homes només es pot assolir si s'eradica la violència masclista que, malauradament, segueix molt present a la nostra societat. Només així es podrà parlar d'una igualtat de drets i d'una igualtat en les condicions de vida de les dones respecte els homes. Per aconseguir eradicar-la, però, cal treballar per la sensibilització ciutadana orientada a la prevenció de relacions abusives. A la vegada, cal dotar-se dels mitjans per abordar tots els casos de violència masclista que es puguin donar, en totes les seves manifestacions.

Homicidis per violència masclista

La violència masclista segueix sent present a Barcelona. De fet, **el nombre de dones mortes per violència masclista a la ciutat s'ha incrementat el darrer any, augmentant a un total de 4 el nombre de dones mortes en mans de les seves parelles o ex-parelles.**

DONES MORTES PER VIOLÈNCIA MASCLISTA		
2012	2013	2014
0	0	4

Font: Mossos d'Esquadra

L'estudi ICEDB exposa com la crisi aguditza tant la violència com les seves conseqüències i, al mateix temps, dificulta el procés de sortida i recuperació: "quan la situació de violència coincideix amb la pèrdua de la feina, s'acumulen els problemes i la inestabilitat emocional s'agreuja"³⁰. D'acord amb l'estudi, això es deu a varis factors: l'acumulació de problemes derivats de la inestabilitat econòmica, l'augment d'hores de convivència amb la parella, la situació de dependència vers la parella, etc.

Delictes i faltes de violència masclista

A banda de la violència masclista més extrema, com són els homicidis per violència masclista, als Jutjats de Violència sobre la dona, **s'han denunciat altres delictes relacionats amb la violència masclista, principalment lesions.**

El 2013 van ser un total de 4.037 les denúncies per lesions que van interposar dones de Barcelona. A banda de les lesions, s'han denunciat altres delictes, en proporcions molt més baixes: delictes contra la llibertat, trencament de mesures, delictes contra la integritat moral (els quals sí que han descendit molt amb els anys, tot i que el 2013 van repuntar lleument), etc.

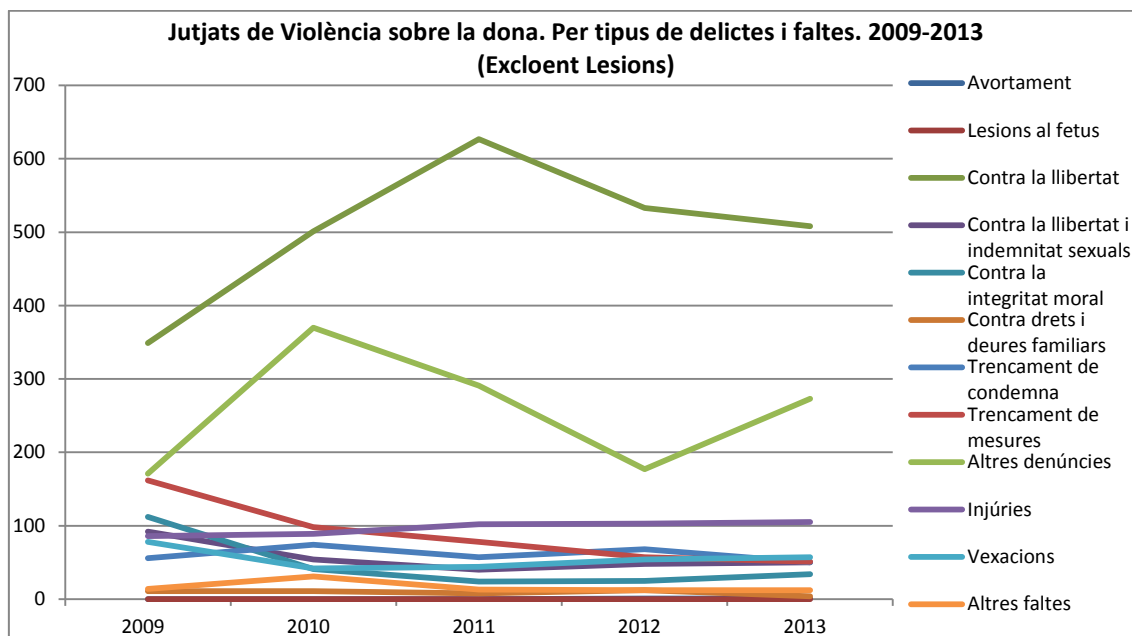
³⁰ Fundació Surt (2014), Op. Cit. Pàg. 152.



Jutjats de Violència sobre la dona. Per tipus de delictes i faltes. 2009-2013					
Tipus	2009	2010	2011	2012	2013
Delictes	4.985	4.61	5.296	4.915	5.008
Avortament provocat	0	0	0	1	1
Lesions al fetus	0	0	0	0	0
Lesions	4.032	3.462	4.171	3.994	4.037
Contra la llibertat	349	501	627	533	508
Contra la llibertat i indemnitat sexuals	92	54	40	48	50
Contra la integritat moral	112	41	24	25	34
Contra drets i deures familiars	11	11	8	12	4
Trencament de condemna	56	74	57	68	50
Trencament de mesures	162	98	78	57	51
Altres	171	370	291	177	273
Faltes	178	162	159	169	174
Injúries	86	89	102	103	105
Vexacions	78	42	44	54	57
Altres	14	31	13	12	12

Departament d'Estadística. Ajuntament de Barcelona. Font: Jutjat Degà de Barcelona. Memòria 2013.

El nombre de denúncies per lesions és oscil·lant i no segueix una tendència clara. El següent gràfic mostra les evolucions de les denúncies per delictes i faltes diverses:



Font: elaboració pròpia a partir de dades del Departament d'Estadística. Ajuntament de Barcelona. Font: Jutjat Degà de Barcelona. Memòria 2013.



S'observa com la majoria de delictes són contra la llibertat, seguits d'altre tipus de denúncies. Les proporcions de la resta de faltes i delictes són similars i no solen implicar més de 100 per any.

Ordres de protecció

Sembla que l'evolució de petició d'ordres de protecció per part de les dones de Barcelona és descendent, però tot i així, al disposar només de les dades dels 3 primers trimestres de 2014), no es pot confirmar aquesta tendència amb certesa. En qualsevol cas, la dada més rellevant és el fet que més del 80% de les ordres de protecció que sol·liciten les dones són denegades. Malgrat que cap de les dones mortes a Barcelona en els últims dos anys havia sol·licitat protecció, aquesta informació és fonamental per contextualitzar el fenomen de la violència masclista, especialment si es té en compte l'elevat nombre de dones que han mort en mans de les seves parelles o ex-parelles a la ciutat.

Ordres de protecció			
	Incoades	Resoltes Adoptades	Resoltes Denegades
1T 2014	303	40	263
2T 2014	338	43	295
3T 2014	294	49	245
Total dels 3 trimestres	935	132	803
	100,00%	14,12%	85,88%
2013	1.275	223	1.052
	100,00%	17,49%	82,51%
2012	1.394	202	1.192
	100,00%	14,49%	85,51%

Índex de victimització

La seguretat de les dones, però, va més enllà de la violència masclista. Cal analitzar com es senten les dones que viuen, es mouen, i fan ús de la ciutat de Barcelona. L'índex de victimització és el percentatge de població que ha estat víctima d'un o més fets independentment d'on li hagi passat, i dona informació valuosa sobre la seguretat de les dones i els homes a la ciutat.

L'Enquesta de Victimització de Barcelona (2014) mostra com **la victimització global segueix és lleugerament més alta per homes que per dones**. Tot i així, existeixen diferències substancials en funció de l'àmbit de victimització analitzat. Tal i com afirma l'estudi *La Victimització a Barcelona: anàlisi des d'una perspectiva de gènere. Enquesta de Victimització de Barcelona 2014*: "Una anàlisi de la prevalença de les diverses tipologies delictives demostra com **les**



dones tenen una probabilitat més gran de ser víctimes dels delictes relacionats amb l'àmbit de la seguretat personal, que són els més habituals”.

Índex de victimització per sexe. 2013			
Àmbits	TOTAL	Home	Dona
GLOBAL	20,8	21,5	20,2
Seguretat personal	12,1	10,2	13,8
Vehicles	6,0	8,7	3,7
Domicilis	2,3	2,1	2,5
Segona residència	1,7	1,8	1,5
Negoci	0,7	1,1	0,3

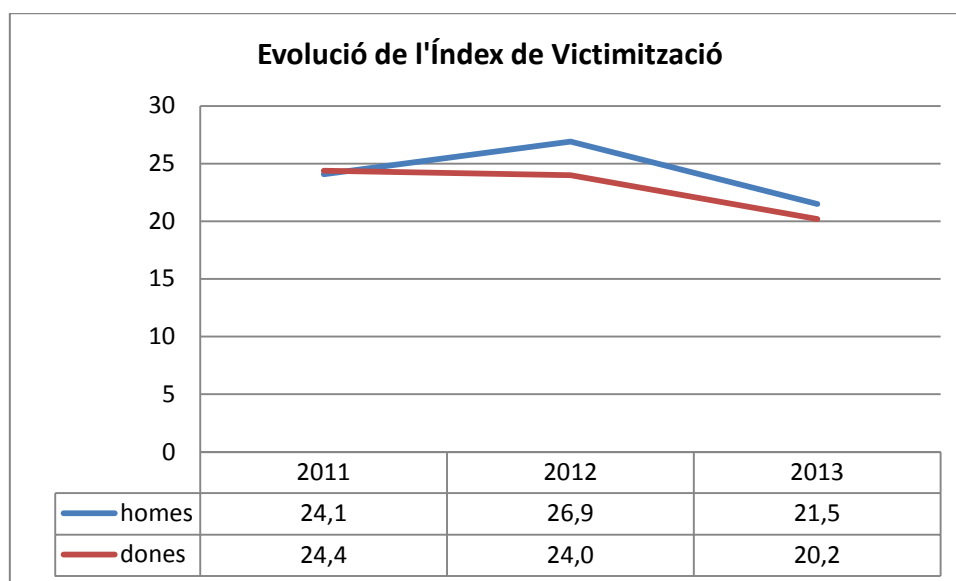
Font: Enquesta de Serveis Municipals. Gerència de Prevenció, Seguretat i Mobilitat. Ajuntament de Barcelona.

El mateix estudi analitza com “en conjunt, els homes joves són el col·lectiu més victimitzat; si parlem de seguretat personal i de victimització no consumada, però, les dones presenten taxes més altes”. En aquest sentit, s’ha reduït la victimització del col·lectiu de dones joves, que l’any anterior era superior a la dels seus homòlegs masculins.

		ÍNDEX DE VICTIMITZACIÓ (%)					Dif. 2013-2009
		2009	2010	2011	2012	2013	
HOMES	Homes 16 a 29	34,8	36,7	30,9	36,2	29,9	-4,9
	Homes 30 a 44	29,6	31,4	26,3	30,4	26,9	-2,7
	Homes 45 a 64	24,7	21,1	23,3	24,4	17,3	-7,4
	Homes 65 i més	15,9	19,2	15,1	17,5	13,1	-2,8
	Total Homes	25,6	24,8	24,2	25,3	20,8	-4,8
DONES	Dones 16 a 29	30,4	34,3	40,0	37,0	28,4	-2,0
	Dones 30 a 44	30,0	27,2	24,2	26,7	21,4	-8,6
	Dones 45 a 64	21,9	19,1	21,9	19,7	19,2	-2,7
	Dones 65 i més	18,6	15,7	18,2	18,9	16,0	-2,6
	Total Dones	25,6	24,8	24,2	25,3	20,8	-4,8
Total Barcelona		25,6	24,8	24,2	25,3	20,8	-4,8

Font: taula extreta de l'estudi “La Victimització a Barcelona: anàlisi des d’una perspectiva de gènere. Enquesta de Victimització de Barcelona 2014”

L’anàlisi de l’evolució de l’Índex de Victimització és molt positiu ja que, malgrat hi va haver un increment entre el 2011 i el 2012, el 2013 es va donar una davallada important en l’Índex de Victimització, tant per homes com per dones.



Nivell de seguretat

Els homes presenten una lleugera millor percepció de la seguretat que les dones, tant a nivell de ciutat com de barri.

Les valoracions són més baixes a nivell de ciutat que de barri. En aquest sentit, les dades indiquen que **les persones, i sobretot les dones, se senten més segures en entorns que ja coneixen, i que per tant els consideren més propers i controlats**. De fet, el coneixement físic i social de l'entorn és la principal font de seguretat de les dones. **Per contra, quan l'àmbit és el municipal, i per tant és més ampli i desconegut, la incertesa i el desconeixement generen menys sensació de seguretat**. Probablement també té incidència el fet que les xarxes personals i socials de les persones sovint es situen al barri, i per tant operen com a forma de control informal que garanteix la seguretat.

Nivell de seguretat durant el darrer any per sexe i edat. 2014

	Home	Dona
Nivell de seguretat al barri (puntuació)	6,5	6,4
Nivell de seguretat a la ciutat (puntuació)	6,1	5,9

Font: Enquesta de Serveis Municipals. Gerència de Prevenció, Seguretat i Mobilitat. Ajuntament de Barcelona.

Percepció de seguretat durant el darrer any

La percepció d'evolució de la seguretat és molt diferent a nivell de barri que a nivell de ciutat. A nivell de barri, la gran majoria de persones pensen que segueix igual: ho consideren així un 66,02% d'homes i un 60,4% de les dones. La resta de valoracions es divideixen entre qui opina que ha millorat i qui opina que ha empitjorat, tot i que la proporció de persones que pensen que ha millorat és superior.



A nivell de ciutat, proporcionalment hi ha més persones que pensen que ha millorat, sobretot els homes: un 23,3% d'homes ho pensa front un 19,4% de les dones. També és major que a nivell de barri, però, el percentatge de persones que pensen que ha empitjorat. De fet, el 20,6% de les dones pensen que la seguretat a nivell de ciutat ha empitjorat.

Percepció de seguretat durant el darrer any per sexe i edat. 2014								
Nivell de seguretat al barri %					Nivell de seguretat a la ciutat %			
	Ha millorat	Segueix igual	Ha empitjorat	No ho sap/nc	Ha millorat	Segueix igual	Ha empitjorat	No ho sap/nc
Homes	17,2	66,2	13,0	3,6	23,3	48,6	17,6	10,5
Dona	18,8	60,4	14,9	6,0	19,4	43,1	20,6	16,9

Font: Enquesta de Serveis Municipals. Gerència de Prevenció, Seguretat i Mobilitat. Ajuntament de Barcelona.

Per donar resposta a la realitat d'homes i dones entorn l'Eix 7: ABORDATGE INTEGRAL CONTRA LA VIOLÈNCIA MASCLISTA I LLUITA CONTRA L'EXPLOTACIÓ SEXUAL s'han dissenyat diverses actuacions que donen resposta a una sèrie d'objectius específics.

Objectiu específic 7.1: Dur a terme estratègies de sensibilització ciutadana front la problemàtica de la violència masclista.

Les estratègies de sensibilització en relació la violència masclista queden simbolitzades en l'acte institucional de l'Ajuntament amb motiu de la commemoració del Dia Internacional per a l'Eliminació de la Violència vers les Dones, el 25 de novembre. Aquesta commemoració es realitza tant a nivell de ciutat com a nivell de districtes i comporta la celebració d'una gran quantitat d'actes a tota la ciutat.

1. Premi 25 de novembre-Dia Internacional per a l'Eliminació de la Violència vers les Dones:

Des del 2005, es convoca cada any aquest premi, dotat amb 7.500 euros, amb la finalitat de reconèixer aquelles iniciatives orientades a la prevenció i atenció a la violència masclista.

L'any 2013 el premi va recaure sobre el projecte *Xarxa activa BCN contra la violència vers les dones*, de la Plataforma unitària contres les violències de gènere, amb una menció especial del jurat a l'entitat Falah Dona.

L'any 2014, la IX edició del guardó ha estat destinada a premiar les iniciatives per a la prevenció i atenció a la violència masclista que s'exerceix en l'entorn digital, és a dir, per mitjà de l'ús de les tecnologies de la informació i la comunicació (TIC). El projecte guanyador ha estat '#noetsegueixo, un conjunt d'eines trans mèdia per la prevenció de la violència 2.0, presentat pel centre de Cultura Francesca Bonnemaison "La Bonne". Així mateix, s'ha atorgat una menció especial al projecte 'aDonatBcn' presentat per l'Associació Matriu.

2. Actuacions de sensibilització als districtes:

A més de donar suport a les activitats organitzades pels PIAD, Centres Cívics i altres equipaments del territori, els 10 Districtes de la ciutat porten a terme iniciatives pròpies, generalment impulsades pels Consells de Dones de Districte, per commemorar el Dia Internacional per a l'Eliminació de la Violència vers les Dones. En els últims dos anys la mitjana s'ha mantingut en prop de 40 actuacions planificades al voltant d'aquesta data en el conjunt de la ciutat, incloent formats diversos com ara teatre, cinefòrums, xerrades, tallers... amb l'objectiu d'arribar a tots els tipus de públics.

Objectiu específic 7.2: Realitzar estratègies d'apoderament dels diferents col·lectius de dones per facilitar la identificació i detecció precoç de la violència masclista.

Els PIAD són el principal agent de l'Ajuntament per emmarcar les estratègies d'apoderament dels diferents col·lectius de dones, per tal de facilitar la identificació i detecció precoç de la violència masclista. Aquesta estratègia es reforça amb el suport, a través de la convocatòria anual de subvencions, a les entitats vinculades a la prevenció de la violència.

1. Actuacions grupals preventives organitzades pels PIAD:

Els 10 PIAD dels districtes porten a terme diferents sessions grupals destinades entre d'altres coses, a prevenir la violència masclista. A cada PIAD s'organitza cada any un grup de creixement personal amb perspectiva de gènere. Al mateix temps, s'organitzen diferents tallers temàtics en funció dels interessos i necessitats detectades a través de les dones. El nombre de sessions de tallers s'ha anat incrementant els últims anys, sent de 537 el 2012, 579 el 2013, i finalment, 664 sessions grupals organitzades en el 2014. L'assistència a les mateixes ha estat de 1.579 dones el 2012, 1.696 el 2013 i 1.096 el 2014.

2. Subvencions a entitats que treballen en l'àmbit de la prevenció de la violència:

La modalitat de projectes d'atenció i prevenció de la violència vers les dones representa el volum més important de les entitats subvencionades en els últims 2 anys, seguida dels projectes relatius als efectes de la crisi econòmica sobre les dones.

3. Eines de prevenció creades en el marc de la Mesura de govern per a prevenir, millorar la detecció i reforçar la intervenció en casos de mals tractes físics, psicològics o d'altres tipus a la gent gran de la ciutat:

Malgrat no comptar amb actuacions específiques adreçades a les dones, la Mesura de govern contempla el sexe com un factor de risc – juntament amb l'edat, el nivell de dependència i el risc d'aïllament social – per patir qualsevol de les tipologies de maltractaments. Al llarg de l'any 2014 s'han començat a desplegar actuacions concretes en les següents línies:

- La promoció del bon tracte i l'apoderament d'homes i dones grans per prevenir les possibles situacions de maltractaments: accions divulgatives, informatives, de formació a professionals...
- La millora de les estratègies de detecció com a primer pas per poder protegir a la persona: protocolització de processos, foment del treball en xarxa, reforç de serveis de teleassistència...

- El reforç dels instruments d'intervenció i atenció dels i les professionals per donar respostes eficaces: elaboració d'un nou protocol d'actuació.
- El compartiment del coneixement i informació entre els diferents agents implicats en l'abordatge de situacions de maltractament: reforç de la coordinació amb diferents institucions.

Objectiu específic 7.3: Potenciar la informació a la ciutadania, especialment a les dones, de la xarxa de recursos i serveis existents.

Els PIAD són els equipaments de proximitat amb la finalitat explícita de proporcionar a les dones qualsevol informació sobre els recursos al seu abast. Tot i així, aquesta informació s'ofereix també des de diferents serveis, especialment aquells amb una aflluència majoritària de dones.

1. Atencions a través dels PIAD sobre qüestions relacionades amb la violència masclista:

Durant l'any 2013, els PIAD van atendre 550 demandes relacionades amb situacions de violència masclista, xifra que ha descendit a 410 demandes en el 2014.

Per altra banda, la violència masclista com a problemàtica detectada als PIAD ha suposat, durant el 2014, un volum de 1.631 atencions.

2. Atenció a dones a través de la *Xarxa d'Acollida i Acompanyament per a persones Immigrades*:

La *Xarxa d'Acollida i Acompanyament per a persones Immigrades* està constituïda per més de 160 entitats i serveis públics, incloent el Servei d'Atenció als Immigrants, Emigrants i Refugiats (SAIER) i el Centre de Normalització Lingüística (CNL).

El Pla de Treball d'Immigració 2012-2015 contempla nombroses actuacions adreçades a dones immigrades, moltes de les quals s'orienten a promoure un bon coneixement dels seus drets, així com dels serveis i recursos a la seva disposició.

59 de les 168 entitats que actualment conformen la Xarxa, un 36% del total, ofereixen serveis específics per a les dones. Moltes d'aquestes entitats assenyalen la tendència a un increment de les famílies monoparentals encapçalades per dones dins del col·lectiu de persones immigrades.

Per altra banda, una de les eines fonamentals per a facilitar l'autonomia de les dones són els cursos de castellà que ofereixen algunes entitats, i els de català, principalment a càrrec del CNL. Entre gener i octubre de 2014, el nombre de dones inscrites als cursos del CNL ha estat de 7.290, un 59,32% sobre el total, un percentatge que es manté amb respecte al mateix període del 2013.

Objectiu específic 7.4: Definir noves actuacions de sensibilització i prevenció adreçades, primordialment, a la població infantil i adolescent emmarcades tant en l'educació formal, com en la no formal i la informal.

Les actuacions de sensibilització i prevenció de la violència masclista entre la població infantil i adolescent s'estructuren principalment al voltant de dos projectes. Un d'ells són els ja consolidats tallers de *Els Paranyes de l'Amor*, impartits als centres educatius formals i informals de la ciutat. L'altre és el Programa *Xarxa d'Escoles i Instituts per a la Igualtat i la no Discriminació*, actualment en fase pilot, destinat a afavorir la integració d'aquests valors en la comunitat educativa a tots els nivells: alumnat, professorat, famílies i entorn.

1. Tallers de prevenció de relacions abusives *Els paranyes de l'amor*:

Es tracta de sessions formatives de prevenció de relacions abusives de parella per a joves i adolescents. Els tallers promouen estratègies educatives, preventives i de sensibilització encaminades a generar una consciència crítica respecte a la presència de violència masclista en l'entorn més immediat. La seva finalitat és aprendre a identificar valors, actituds i comportaments indicatius de situacions d'abús en les relacions afectives i interpersonals entre nois i noies.

Els temes tractats en els tallers són: *Estereotips i identitats de gènere; L'amor. La idealització de l'amor. Indicadors de relacions abusives; El fenomen de la violència. Conductes agressives. Les violències vers les dones; Alternatives.*

Els tallers s'han consolidant al llarg del temps. En el 2012 es van impartir 74 (318 hores d'intervenció) en 22 centres i a diferents nivells educatius, els quals van comptar amb 1.402 participants.

Durant el 2013 el nombre de tallers va augmentar a 85 (372 hores d'intervenció) impartits en 32 centres educatius i a 1.748 alumnes de nivells educatius diferents.

Per últim, en el 2014 s'han impartit 77 tallers (majoritàriament de 6 hores cadascun, pel que suposen 460 hores d'intervenció), en 24 centres de diferents districtes de la ciutat, arribant a un total de 1.754 participants.

2. Projecte *Xarxa d'Escoles i Instituts per a la Igualtat i la no Discriminació*:

Ja explicat, aquest projecte integral s'adreça, entre d'altres, a l'alumnat de 6 a 16 anys i contempla la prevenció de la violència masclista com un dels seus eixos principals.

3. Projecte de prevenció de la violència entre nois tutelats dels centres residencials del Consorci de Serveis Socials de Barcelona:

Per últim, cal recordar la participació del projecte *Canviem-ho* del SAH, en un grup de treball sobre intervenció amb adolescents que viuen o que exerceixen relacions afectivo-sexuals abusives o altres manifestacions de violència masclista des dels serveis socials públics de la ciutat de Barcelona que proporcionen una atenció de tractament en situacions de violència masclista (Centres de Serveis Socials, Servei d'Atenció, Recuperació i Acol·lida, i recursos d'acollida).

Objectiu específic 7.5: Incrementar les accions de suport, formatives i de capacitatíó adreçades a tot el personal municipal, i agents socials que intervenen en l'abordatge de la violència masclista.

L'Ajuntament desplega un dispositiu ampli d'accions de suport a professionals i agents socials que intervenen en l'abordatge de la violència masclista.

1. Formació en matèria de intervenció en situacions de violència masclista des del dispositiu públic de serveis socials:

Part de les actuacions en aquesta línia es desprenen de la Mesura de Govern per tal d'implementar el model d'intervenció amb infants i adolescents en situacions de violència masclista des del sistema públic de serveis socials de la ciutat, aprovada el 2013. Dels 4 objectius que planteja –presentació i divulgació del model, formació, socialització de l'experiència i posada en marxa del nou servei integrat del dispositiu de violència masclista– al llarg de l'any s'han desenvolupat les següents actuacions:

- Presentació i divulgació del model a tot el personal dels Centres de Serveis Socials i dels EAIA. Fins a la data s'han efectuat 11 presentacions, 10 de les quals al 2014, per a personal de Serveis Socials, i dues més, una al 2014, per al dels EAIA.
- Cursos de formació a professionals i comandaments dels 40 Centres de Serveis Socials i dels 13 Equips d'Atenció a la Infància i l'Adolescència (EAIA) de la ciutat, sobre intervenció amb infants i adolescents, i amb les mares en situacions de violència masclista. Entre desembre de 2013 i octubre de 2014 s'han implementat dues edicions adreçades a 65 professionals de 6 centres i en els propers mesos està prevista una 3ª edició per a un nombre aproximat de 27 professionals de 2 centres.

Al marge d'aquest Mesura s'han portat a terme altres formacions. En el 2013 es va realitzar una sessió formativa sobre intervenció en situacions de violència masclista des del dispositiu públic de serveis socials, adreçada al personal tècnic del Dispositiu d'Atenció a les Toxicomanies de la ciutat de Barcelona. Així mateix, es va organitzar un seminari sobre intervenció en situacions de violència masclista per a professionals de la psicologia dels centres de serveis socials.

Durant el període 2013-2014, s'han fet diverses sessions de formació sobre l'aplicació del Protocol de valoració de risc de violència contra la dona RVD-BCN, una eina elaborada en el marc del *Circuit Barcelona contra la violència vers les dones*, orientada a que els i les professionals puguin valorar el risc que es produeixin actes violents greus a curt termini contra la dona per part de la seva parella o ex-parella:

- Formació adreçada a professionals i comandaments dels serveis socials adscrits a l'Àrea de Qualitat de Vida, Igualtat i Esports.
- A petició de l'Institut Català de les Dones (ICD) s'ofereixen 7 sessions de formació a professionals dels serveis que integren els circuits de tota Catalunya. A partir de llavors, i degut a la impossibilitat d'atendre tota la demanda, s'opta per difondre el Protocol a través d'un vídeo disponible al lloc web de l'ICD.

- A petició *Circuit Barcelona contra la violència vers les dones* es realitzen 3 sessions adreçades a serveis tant de la comissió tècnica com dels circuits territorials.

Per últim, a petició de la Diputació de Barcelona, s'ofereix una sessió a professionals de l'administració local dels municipis de la província de Barcelona.

2. Actuacions de prevenció en el marc del *Protocol per a la dignitat i la no-discriminació en el treball*:

El *Protocol per a la dignitat i la no-discriminació en el treball*, una mesura derivada del Pla d'Igualtat de l'Ajuntament, va ser aprovat al gener del 2014. Posteriorment, s'ha editat una versió digital navegable a disposició del personal a través de la Intranet, i s'han implementat dues actuacions per difondre el seu contingut: la publicació d'un article al butlletí *Mes a Mes* del mes de març, i l'emissió al juliol d'un comunicat "l'Ajuntament Informa", adreçat a tota la plantilla i als ens instrumentals adherits al Departament de Prevenció de Riscos Laborals.

Objectiu específic 7.6: Ampliar i potenciar l'atenció a dones, infants i adolescents en situacions de violència masclista.

L'any 2013 es produeix un salt qualitatiu en l'atenció a dones, infants i adolescents en situacions de violència masclista amb la integració en un sol servei dels dos serveis que fins llavors proporcionaven atenció a les diferents situacions derivades d'aquest tipus de violència: l'Equip d'Atenció a les Dones (EAD) i el Servei d'Atenció a Nenes i Nens (SAN). Fruit d'aquesta fusió neix el Servei municipal d'Atenció, Recuperació i Acol·lida (SARA), inaugurat a gener de 2014, per proporcionar una atenció integral i ampliada a totes aquelles persones, incloent l'entorn immediat, que puguin haver viscut les conseqüències de conviure amb situacions de violència masclista des de diferents posicions.

1. Atenció a dones, infants i adolescents en situacions de violència masclista:

Al llarg del 2014 el SARA ha atès un total de 1.500 unitats familiars, que representen 1.356 dones i 217 infants i adolescents. D'aquests últims (nois i noies de 12 a 17 anys), 9 han accedit al servei sense l'acompanyament de persones adultes, un servei que s'ofereix per primera vegada aquest any.

Les i els professionals d'infància i adolescència han atès, a més, un total de 419 unitats familiars, el que significa que el SARA proporciona tant atenció directa com indirecta mitjançant la intervenció realitzada a través de les mares i d'altres persones referents.

Per altra banda, durant el 2014 l'Institut Municipal d'Informàtica (IMI) finalitza el disseny d'una aplicació informàtica vinculada a l'entorn corporatiu SIAS que, a partir de l'explotació automatitzada de 153 indicadors, converteix el SARA i els Centres de Serveis Socials en un observatori de ciutat pel que fa a dones, infants i adolescents que viuen situacions de violència masclista, així com d'altres víctimes colaterals d'aquestes situacions.

2. Intervencions grupals:

La intervenció grupal és una eina especialment útil per a promoure canvis, consolidar processos de recuperació i definir projectes de vida exempts de violència.

Durant l'any 2012 l'EAD va portar a terme:

- 3 grups psicoterapèutics adreçats a dones i/o infants.
- Grups socioeducatius: tallers *El repte de ser mare* i *Territori de dones*; a més de 6 tallers de preparació per a la inserció laboral.
- Activitats grupals socioeducatives: 9 activitats, cadascuna d'una sessió, del projecte APROPA.

L'any 2013 es produeix un increment substancial del nombre i diversitat d'aquest tipus de projectes. Els 13 projectes grupals es divideixen en les següents tipologies:

- 6 Grups psicoterapèutics, d'una durada aproximada de 22 sessions, adreçats a grups de dones amb infants i/o nadons.
- Grups socioeducatius: Inclou 22 sessions del projecte *Territori de dones*.
- Activitats grupals socioeducatives: 5 projectes amb diferents temàtiques, a més de 7 edicions, d'una sessió cadascuna, del Projecte APROPA.

Durant el 2014 el SARA porta a terme 14 projectes grupals que es tradueixen en 21 grups, ja que molts dels projectes compten amb grups diferents que funcionen de forma simultània:

- 8 projectes grupals psicoterapèutics en l'àmbit social: amb una durada d'entre 20 i 30 sessions al llarg d'un curs escolar. 1 grups socioeducatiu: inclou el projecte "Territori de dones", de 22 sessions.
- 5 activitats grupals socioeducatives: 4 tallers sobre temàtiques diferents.

Cal afegir a aquestes les sessions grupals de treball amb dones en situació de violència masclista que es porten a terme des dels Centres de Serveis Socials. Tot i que aquestes ja han estat desenvolupades en l'eix 6, la col·laboració del Programa de Dona amb les diferents instàncies implicades en l'atenció a dones és un aspecte fonamental del model d'intervenció.

3. Atenció a dones en situacions de discapacitat:

Entre el 2013 i el 2014, diferents dones s'han beneficiat del conveni de col·laboració entre l'IMD i la Fundació Vicki Bernadet per portar a terme un projecte de restabliment, recuperació i/o millora terapèutica de les persones amb discapacitat víctimes d'abús sexual i/o altres tipus de violències. L'últim any, 5 dones han participat en 7 sessions grupals i 3 individuals, treballant, entre d'altres, els sentiments de culpa, la ràbia, l'autoestima, la intimitat, la sexualitat i l'entorn de confiança.

Objectiu específic 7.7: Consolidar el dispositiu municipal d'acolliment d'urgència i ampliar els recursos d'acolliment de llarga estada.

El Centre Municipal d'Acolliment d'Urgències per Violència Masclista (CMAU-VM) és un servei residencial per a dones que viuen situacions de violència masclista i els seus infants. S'accedeix al mateix per derivació del SARA, del Centre d'Urgències i Emergències Socials de Barcelona

(CUESB) i del Servei d'Atenció Socioeducativa de l'Agència ABITS (SAS). Es tracta d'un recurs de caràcter confidencial que aporta un espai de protecció, reflexió i acompanyament temporal.

1. Acolliment d'urgència de dones i els seus fills i filles en situació de violència masclista:

En el 2012 es van acollir d'urgència 127 dones i 113 infants i adolescents, unes xifres que augmenten a 136 dones i 124 infants d'adolescents en el 2013, i a 144 dones i 127 infants o adolescents en el 2014.

L'acolliment d'urgència s'efectua sempre en el CMAU-VM, llevat que coincideixi amb la zona de risc o bé no compti amb habitacions disponibles. En aquests casos, s'utilitzen els serveis d'acollida d'urgència d'entitats privades, sempre amb el total finançament per part de la Direcció del Programa de Dona. Per altra banda, durant el 2014, 100 dones i 108 infants i adolescents han requerit d'acolliment de llarga estada per violència masclista,, el que representa un increment respecte a l'any anterior del 5,88% i del 2,42% respectivament.

2. Increment del nombre de pisos de llarga estada:

Els recursos d'acolliment de llarga estada, gestionats pel Consoci de Serveis Socials i finançats per l'Ajuntament de Barcelona, s'incrementen amb 2 pisos el 2013, data a partir de la qual la ciutat compta amb 4 pisos per fer front a aquestes situacions.

A més, el novembre de 2013 es posa en marxa l'Espai Ariadna, un servei innovador d'acolliment de llarga estada per a dones que presenten una doble problemàtica: violència masclista i toxicomania: El servei està gestionat per una entitat privada en conveni amb l'Ajuntament, que cedeix dos pisos amb aquesta finalitat i reserva, a més, un total de 8 places.

Objectiu específic 7.8: Millorar l'atenció proporcionada pels serveis socials municipals generalistes i pels serveis d'altres dispositius, a dones, infants i adolescents que viuen situacions de violència masclista.

La millora de l'atenció proporcionada pels serveis socials generalistes a dones, infants i adolescents que viuen en situacions de violència masclista ha estat impulsada per la Mesura de Govern, que inclou el Model d'intervenció amb infants i adolescents en situacions de violència masclista. A més de les actuacions en relació a la seva presentació i formació al personal dels centres es destaca la següent:

1. Establiment de protocols d'articulació:

Durant el 2014 s'ha mantingut la coordinació de la Comissió Tècnica de seguiment del procés d'implementació del Protocol RVD-BCN, de valoració del risc de violència sobre la dona, amb una reunió anual.

S'ha nomenat també una Comissió Interdepartamental dins l'Àrea de Qualitat de Vida, Igualtat i Esports de l'Ajuntament per a la revisió de criteris organitzatius d'articulació entre els PIAD, els Centres de Serveis Socials i el SARA per a la intervenció en situacions de violència masclista de parella.

S'ha actualitzat el protocol d'articulació entre el SARA i el Centre d'Urgències i Emergències Socials de Barcelona (CUESB).

A final d'any s'ha iniciat un protocol d'articulació entre el SARA i els Equips d'Atenció a la Infància i l'Adolescència (EAIAs), que estarà llest per a la seva implementació a partir del mes de juny de 2015.

Per últim, també a final d'any, el Programa de Dona i el Servei d'Infància i Dona del Consorci de Serveis Socials de Barcelona han iniciat la revisió i actualització del protocol d'articulació entre els SARA i el CMAU, de titularitat municipal, amb la casa i els pisos d'acollida i de llarga estada del Consorci de Serveis Socials. Està previst que aquesta revisió i implementació finalitzi al llarg 2015.

Objectiu específic 7.9: Potenciar el Servei d'Atenció a Homes (SAH) com a espai d'informació, assessorament i tractament a homes que volen canviar la seva manera de relacionar-se, tot allunyant-se de les conductes violentes.

1. Activitat del Servei d'Atenció a Homes (SAH):

El Servei d'Atenció a Homes per la promoció de relacions no violentes (SAH) és un servei ambulatori d'informació, assessorament i tractament psicoeducatiu adreçat a homes que exerceixen o han exercit qualsevol tipus de violència masclista cap a la seva parella i/o a les seves filles i/o fills. L'accés al servei és directe i voluntari, i el seu objectiu principal és treballar amb els homes per aconseguir unes relacions de parella i familiars més respectuoses i igualitàries. La metodologia del SAH es fonamenta en dues formes d'intervenció:

- Intervenció individual: pot ser d'acolliment, per valorar la situació i oferir una ajuda personalitzada, complementària a la intervenció grupal, quan es considera adequat combinar els dos sistemes, o alternativa a la intervenció grupal, quan l'usuari té dificultats de disponibilitat, idiomàtiques, etc. per participar en el grup.
- Intervenció grupal: per fomentar habilitats com l'autoconeixement, l'expressió d'emocions, la resolució no violenta dels conflictes, la comunicació, l'empatia, etc.

Des del servei també es realitza un treball amb les parelles o ex-parelles per tal de proporcionar informació, valorar el risc de presents i futures situacions de violència, oferir un suport personalitzat, o contrarestar qualsevol intent de manipulació que puguin fer els usuaris respecte a la seva assistència al servei.

El 2014 el trasllat del SAH al carrer Garcilaso, al districte de Sant Andreu, ha suposat un increment tant de les sol·licituds com de les persones usuàries. El nombre total d'usuaris durant aquest període ha estat de 137, xifra que representa un augment del 21,24% respecte al 2013 i del 27,73% respecte al 2012. A més, s'ha contactat amb 70 parelles o ex-parelles, un 21% més que l'any anterior i un 12,85% més que en el 2012.

Així mateix, des del servei s'han atès telefònicament 67 persones, principalment de dones, un 48,89% més que el 2013 i un 47,76% més que en el 2012.

Tot i que, en termes generals, des del 2007 es manté la tendència de creixement progressiu de persones ateses, en el 2014 l'increment ve donat pels homes atesos presencialment, dada que des del servei es valora de forma molt positiva.

Objectiu específic 7.10: Potenciar el Circuit Barcelona contra la violència com a organisme de coordinació, col·laboració i cooperació interinstitucional.

L'Ajuntament de Barcelona i el Consorci Sanitari de Barcelona (CSB) impulsen l'any 2001 la creació del *Circuit Barcelona contra la Violència vers les Dones*, amb la finalitat d'implementar estratègies de coordinació entre diferents àmbits i professionals (sanitari, serveis socials, policial, judicial, educatiu, etc.).

El Circuit reflecteix un compromís i voluntat de cooperació interinstitucional per avançar en l'eradicació de la violència masclista i per proporcionar una millor atenció a les dones que l'han patit o la pateixen, per tal d'assegurar la seva recuperació i benestar.

1. Activitat del Circuit Barcelona contra la Violència vers les Dones:

Des del Circuit es realitza una tasca de creació de coneixement i metodologies compartides que permeten la millora constant de l'abordatge de la violència i l'acompanyament a les dones, infants i adolescents impactats per aquestes situacions. Té també una finalitat formativa per als i les professionals dels diferents serveis municipals.

El novembre de 2012, prop de 250 persones assisteixen al acte de commemoració de la creació del Circuit, en el Centre de Cultura Contemporània de Barcelona (CCCB). Durant aquest any la Comissió Tècnica de Coordinació manté 3 reunions ordinàries, amb la participació de més de 25 membres, els Circuits Territorials dels 10 districtes ho fan en 52 ocasions, i s'organitzen 13 accions formatives adreçades als i les professionals que els integren.

L'any següent els nombre de reunions mantingudes augmenta a 4 en el cas de la Comissió Tècnica de Coordinació, i a 58 en el cas dels Circuits territorials. També s'intensifica l'activitat formativa, amb 18 accions adreçades a professionals dels serveis i equips, i 3 sessions formatives sobre el Protocol de valoració de risc de violència contra la dona per part de la parella, RVD-Bcn. Al desembre, al voltant de 280 professionals de diferents àmbits participen en les IX Jornades Tècniques del Circuit *Compartim coneixement i bones pràctiques per a l'abordatge de la violència masclista* a l'Espai Pujades, que inclou seminaris simultanis per abordar problemàtiques específiques, i compartir reflexions i recursos per a la intervenció.

Els trets més destacables del funcionament del Circuit al llarg del 2014 són:

- S'han produït noves incorporacions a la Comissió Tècnica.
- S'ha impulsat un Grup de treball sobre Mutilació Genital Femenina.
- S'ha donat continuïtat i afavorit la consolidació dels Circuits territorials.
- Tot i haver-se reduït el nombre les accions formatives respecte a l'any anterior, s'han incorporat o consolidat temàtiques emergents.
- S'ha presentat la *Guia de recomanacions per a la Detecció de Violència Masclista en homes*, fruit del treball de la Comissió sobre intervenció amb homes que exerceixen violència en col·laboració amb el SAH.

Al llarg d'aquest any una mitjana de 27 membres de la Comissió s'han reunit en tres ocasions. La mitjana anual de reunions dels Circuits territorials ha estat de 5 en cada Districte. Per últim, s'han dut a terme 9 accions formatives a professionals dels equipaments i serveis en les que han participat 255 persones.

Objectiu específic 7.11: Continuar impulsant l'Acord Ciutadà per una Barcelona lliure de Violència vers les Dones

L'Acord Ciutadà per una Barcelona lliure de Violència vers les Dones és una estratègia de col·laboració amb la societat civil i la ciutadania per fer front a la violència masclista. Per mitjà de la signatura d'aquest Acord, l'Ajuntament de Barcelona, les institucions, associacions i persones adherides a títol individual es comprometen, conjuntament, a col·laborar en l'eradicació de qualsevol forma de violència vers les dones. Pot adherir-se a l'Acord qualsevol institució i associació de la ciutat (veïnal, cultural, educativa, juvenil, professional, sindical, política, etc.), així com totes les persones que es vulguin comprometre activament en la lluita contra la violència masclista.

L'Ajuntament de Barcelona, a través de la Regidoria de Dona i Drets civils, posa a l'abast de les entitats adherides una oferta d'activitats de sensibilització i prevenció (xerrades, sessions audiovisuals i tallers), que poden sol·licitar de forma gratuïta. Any rere any aquest l'Acord Ciutadà es ratifica en l'acte institucional de commemoració del 25 de novembre, Dia Internacional per l'Eliminació de la violència vers les dones.

1. Augment de les adhesions:

Entre gener i desembre de 2014 l'Acord ha augmentat el seu nombre d'adhesions amb 39 signatures. Malgrat un lleu decreixement respecte al mateix període del 2013, quan s'havien adherit 49 entitats, la tendència és de creixement continuat des de l'any 2012, quan es van produir 27 adhesions.

2. Augment de l'activitat:

L'increment de la taxa d'activitats tramitades és del 102% respecte a l'any anterior. Durant el 2014 s'ha donat curs a 138 demandes d'activitats en el marc de l'Acord. D'aquestes, 103 s'han dut a terme i 25 es realitzaran al llarg del 2015. Tan sols 10 han estat tramitades i, per diferents motivacions de l'entitat demandant, no s'han executat o bé no s'han arribat a confirmar.

També s'ha produït un creixement notable quan al nombre d'activitats realitzades. De les 45 en el 2012 s'ha passat a les 59 del 2013 i, finalment, a les 103 realitzades fins a novembre del 2014. L'increment en l'últim any és, per tant, del 74%.

En total, 2.065 persones han assistit o participat en les activitats realitzades al llarg del 2014.

3. Celebració d'una jornada anual:

El mes d'octubre del 2014 es va dur a terme, per primera vegada des de la creació de l'Acord, una jornada a la que van ser convidades les prop de 600 entitats i associacions que a dia d'avui estan adherides, així com persones interessades. La jornada va servir per a reflexionar sobre el paper de la ciutadania i del teixit associatiu en la prevenció de la violència masclista, així com els reptes actuals que cal afrontar. Alhora, la trobada va esdevenir una oportunitat per al debat compartit, per al coneixement i per a l'intercanvi de recursos per a la sensibilització i la prevenció.

102 persones es van inscriure a la jornada, el 89% de les quals són dones. En el marc de la mateixa es van desenvolupar simultàniament 5 tallers al voltant de diferents qüestions

vinculades a la violència, des de diferents perspectives i amb distintes metodologies, com ara la transmissió de valors a través de cançons i videoclips, la representació cultural de la violència masclista, la violència vers les dones grans, els perills de la masculinitat hegemònica, o la prevenció de les relacions abusives i l'assetjament a les xarxes socials.

Objectiu específic 7.12: Aprofundir en estratègies de col·laboració, cooperació i complementarietat amb altres àmbits municipals i d'altres institucions públiques relacionades amb l'abordatge del fenomen.

La diversitat de serveis i institucions que participen en l'atenció a les dones, infants i adolescents que estan vivint situacions de violència, requereix d'una bona coordinació per tal de garantir un funcionament òptim que eviti victimitzacions secundàries i faciliti l'accés a aquests serveis.

Així mateix, són fonamentals les col·laboracions destinades a afavorir la incorporació de la perspectiva de gènere en totes aquelles instàncies i serveis que puguin estar implicades en la detecció o tractament de situacions de violència masclista.

1. Marxes exploratòries en el marc de l'Auditoria de Seguretat i Gènere:

En el marc de l'Auditoria de Seguretat i Gènere, liderada pel Departament de Prevenció i Seguretat i encarregada per la Comissió de Seguretat i Mobilitat, el CIRD ha elaborat la proposta tècnica i metodològica d'un projecte pilot orientat a visibilitzar l'interès, la utilitat i els beneficis de l'aplicació de la perspectiva de gènere en una política municipal concreta que, alhora, involucri a diferents àrees i territoris.

Aquesta col·laboració es concreta en un treball conjunt amb la Direcció de Serveis de Prevenció, Seguretat i Mobilitat, i amb els Districtes per dur a terme marxes exploratòries a Sant Andreu, l'Eixample i Horta-Guinardó. L'objectiu principal és iniciar una experiència d'identificació de necessitats i demandes sobre seguretat explicitades per les dones dels districtes, a partir del treball sobre el propi territori.

Fins a desembre de 2014 s'han dut a terme dues marxes exploratòries als barris de La Teixonera i Can Baró de Horta-Guinardó, amb 15 i 16 participants respectivament, i dues més a Baró de Viver, en el districte de Sant Andreu, amb 25 i 15 participants.

2. Noves col·laboracions de la Direcció del Programa de Dona:

En el 2014, la Direcció del Programa de Dona ha obert noves vies de col·laboració interdepartamental amb el Departament de Persones Vulnerables i amb el Servei de Gestió de Conflictes a l'Espai Urbà. La primera, que s'iniciarà el setembre de 2015, aprofundeix en la vocació de servei integral del nou SARA, atenent a les circumstàncies específiques de cada cas.. La segona, es concreta en un projecte conjunt per prevenir la violència i facilitar la convivència, el civisme i la tolerància entre joves de grups organitzats a l'espai públic.

3. Col·laboracions iniciades en el marc de formacions del CIRD:

Per últim, cal destacar que tres de les formacions impartides pel CIRD durant el 2014 van incloure un mòdul destinat a aprendre a identificar els trets específics de la violència masclista,

així com conèixer els procediments i recursos municipals existents per fer-hi front: al personal tècnic de la Fundació Servei Solidari, a les tècniques de referència de Dona dels Districtes, i a les membres de la Comissió per la Igualtat de la Dona de la Guàrdia Urbana.

4. Participació activa de la Guàrdia Urbana de Barcelona en la Xarxa Europea de Dones Policia:

El 2014 la seu central de la *Xarxa Europea de Dones Policia* (ENP) ha estat traslladada a Barcelona, coincidint amb el nomenament de la intendent Montserrat Pina com a Presidenta. D'entre l'activitat desplegada destaca la celebració del Congrés Europeu de Seguretat i Gènere, commemoratiu dels 25 aniversari de la creació de la Xarxa. L'acte, durant el qual va ser presentat el Protocol RVD-BCN, va tenir lloc a l'auditori de la Torre Agbar els dies 18 i 19 de setembre i va congrega prop de 250 persones.

Objectiu específic 7.13: Convertir la informació i l'experiència en coneixement per tal de poder planificar estratègies que tinguin un veritable impacte sobre la realitat.

Fruit de les experiències recollides en els serveis d'atenció a les persones implicades en situacions de violència, s'han dut a terme actuacions de recerca i publicació d'informes per tal de difondre instruments que puguin facilitar la millora de l'atenció i els propis serveis.

1. Recerca aplicada des del SARA:

Entre 2012 i 2014 des del SARA s'ha portat a terme un treball de recerca aplicada sobre l'impacte de la violència masclista i els processos de recuperació en la infància i l'adolescència, en les mares i en les relacions maternofilials. Els seus objectius són:

- Disposar d'una aproximació a la realitat sobre l'impacte de la violència masclista en la infància i l'adolescència, en les mares i en les relacions maternofilials.
- Identificar elements rellevants tant de comprensió com d'intervenció en el procés de recuperació.
- Aportar instruments o protocols per poder valorar aquest impacte.

El 2014 s'ha fet el treball de camp i està previst que els resultats siguin presentats el 2015.

També durant el 2014 s'ha dut a terme la divulgació de la recerca aplicada, realitzada per l'Equip d'Atenció a les Dones (EAD) i dirigida pel Grup PSICOsao de la UB, que ha estat publicada el 2013, sobre el procés de recuperació de les dones que viuen situacions de violència masclista de parella: descripció i instrumentació. Es pretén:

- Descriure les fases del procés de recuperació de les dones des d'una visió no victimista.
- Proporcionar un model multidimensional d'avaluació sistemàtica del procés d'alliberament i recuperació.
- Validar uns instruments de mesura de la recuperació que incorporin les dimensions psicològica, de salut i d'inclusió social.

Al llarg del 2014 s'ha fet la difusió arreu de Catalunya i la traducció al castellà per poder procedir a la seva publicació i divulgació en l'estat espanyol el 2015.

2. Recerca per detectar i avaluar l'eficàcia del tractament psicosocial amb homes que exerceixen violència masclista vers la seva parella en usuaris del SAH:

La participació del Servei d'Atenció a Homes per la promoció de relacions no violentes (SAH) amb el Circuit Barcelona contra la Violència vers les Dones es concreta en la creació d'una Comissió sobre Detecció de Violència Masclista en Homes Agressors. El treball conjunt ha fet possible l'elaboració de la *Guia de recomanacions per la detecció de violència masclista en homes*, publicada el 2013

recerca Per altra banda, el SAH inicia una col·laboració amb la Universitat de Barcelona per avaluar l'efectivitat dels tractaments psicosocials amb homes que exerceixen violència masclista vers la seva parella o ex parella. El treball de camp es basa en entrevistes a 25 usuaris del servei a l'any, i a un grup control d'homes que exerceixen violència cap a la parella o ex parella però no han fet cap tractament. Està previst que la recerca finalitzi l'any 2018.

Objectiu específic 7.14: Donar suport a les dones víctimes de tràfic de persones amb finalitat d'explotació sexual i col·laborar amb les instàncies pertinents en la persecució i la lluita contra el tràfic d'éssers humans amb finalitat d'explotació sexual de dones i les conductes que atempten contra la llibertat i la indemnitat sexual, el proxenetisme o qualsevol altra forma d'explotació sexual, tot reforçant el paper de l'Agència ABITS en la lluita contra aquest fenomen.

L'Agència ABITS adopta un enfocament integral i col·laboratiu en l'abordatge de la prostitució i en la lluita contra el tràfic de persones amb finalitat d'explotació sexual.

A més d'oferir recursos d'atenció social, informació i assessorament, representació legal, acollida i protecció, capacitació, inserció laboral, etc., a través del Servei d'Atenció Socioeducativa (SAS) , l'Agència porta a terme una tasca d'intervenció a nivell comunitari i de sensibilització i formació tant a ciutadania com a professionals.

1. Servei d'Acollida i Protecció a víctimes de tràfic d'éssers humans amb finalitat d'explotació sexual:

El Servei d'Acollida i Emergència SICAR.cat, finançat per l'Ajuntament , proporciona acollida a dones víctimes de tràfic d'éssers humans amb finalitat d'explotació sexual amb independència de la seva situació, tant si volen o no denunciar com si desitgen quedar-se o retornar al seu país d'origen. El 2013 el servei va gestionar 15 ingressos de dones a recursos d'emergència, xifra que ha augmentat a 25 dones ingressades en el 2014. Posteriorment, les dones tenen la possibilitat d'accedir a una segona etapa de permanència i, si ho desitgen a una tercera etapa de foment de la seva autonomia a través dels pisos finançats per la Direcció del Programa de Dona i gestionats pel Consorci de Serveis Socials. El 2014 es van atendre 8 dones i un menor en els 3 pisos d'autonomia. El projecte pilot iniciat el 2012, *Recuperació, apoderament i inserció laboral de dones víctimes de TEH* (RAI), , per respondre a la necessitat formativa especialitzada de les víctimes de tràfic d'éssers humans amb finalitat d'explotació sexual, s'ha consolidat. El 2013, ha comptat amb la participació de 18 dones, i el 2014 amb 12 dones. La finalització del projecte vigent està previst pel desembre de 2015.

Durant el període s'ha mantingut el servei de representació jurídica per a les dones que es plantegen formular denúncia per aquest delictes. El 2013 es van atendre 4 dones i es va realitzar una jornada de formació per a les professionals del SAS. El 2014 han estat 10 les dones que s'han acollit a aquest servei, el que significa un increment del 150%.

L'Agència ABITS continua realitzant una important tasca de treball en xarxa, mitjançant la Taula tècnica ABITS, la coordinació territorial amb els districtes de la ciutat on es dona l'exercici de la prostitució i les actuacions de difusió i sensibilització, entre d'altres actuacions.

Per últim, a més de les coordinacions regulars d'ABITS amb els diferents cossos policials implicats en intervencions concretes, l'Agència ha establert una taula de coordinació permanent de la qual hi formen part la Guàrdia Urbana, els Mossos d'Esquadra, i el Cos Nacional de Policia.

2. Jornada de la Xarxa Internacional de dones *Metròpolis* 2014:

Metròpolis és una organització formada per ciutats i regions metropolitanes de més d'un milió d'habitants. Dins la mateixa es va crear la *Xarxa Internacional de Dones de Metròpolis*, formada per 15 ciutats i de la qual la Regidora de Dona i Drets Civils de la ciutat de Barcelona n'ostenta actualment la presidència. La Xarxa es constitueix com un espai d'intercanvi i cooperació entre les dones que treballen a nivell local i metropolità (responsables polítiques, empresàries, professionals, representant de la societat civil, acadèmiques...). Els seus objectius principals són:

- Facilitar la difusió d'experiències i bones pràctiques vinculades a la promoció de l'equitat de gènere.
- Augmentar la participació de les dones en els processos de presa de decisions i governança local.
- Integrar la dimensió de gènere en els debats i les activitats de la pròpia *Metròpolis* i en d'altres espais internacionals.

El 13 de juny de 2014 va tenir lloc per segona vegada a Barcelona una jornada de *Metròpolis* sobre *Seguretat i protecció de les víctimes d'explotació sexual. Noves formes d'esclavatge i el seu impacte a nivell local*. En aquesta hi van assistir prop de 200 persones, incloent-hi membres de la mateixa Xarxa, de Nacions Unides, d'organitzacions locals de la societat civil i autoritats dels EE.UU. La *Declaració de Barcelona*, document resultant de la jornada, conclou la necessitat de dur a terme un desplegament de recursos que permeti la recuperació integral de les dones víctimes de tràfic d'éssers humans amb finalitat d'explotació sexual, i insta a l'adopció de les reformes legals pertinent per a combatre el fenomen.

Síntesi i valoració de l'eix:

El setè eix del *Pla municipal per la igualtat d'oportunitats real i efectiva entre dones i homes (2012-2015)* s'adreça a l'**abordatge integral de la violència masclista i la lluita contra l'explotació sexual**. En aquest sentit, s'entén que la igualtat plena entre dones i homes passa per l'eradicació de la violència masclista que, malauradament, segueix molt present a la



nostra societat.

L'estratègia municipal per a combatre la violència vers les dones combina les actuacions de prevenció i sensibilització, amb una completa xarxa de serveis destinada a donar una cobertura integral a les necessitats de les dones que la pateixen i del seu entorn.

En l'àmbit de les **estratègies de sensibilització**, aquestes queden simbolitzades en l'acte institucional de l'Ajuntament amb motiu de la commemoració del Dia Internacional per a l'Eliminació de la Violència vers les Dones, el 25 de novembre. Aquesta commemoració es realitza també a nivell de districtes, amb la participació activa dels PIAD, i comporta l'organització d'una gran quantitat d'activitats a tota la ciutat. Al voltant d'aquesta data es lliura, a més, el Premi 25 de novembre, que reconeix, amb una dotació anual de 7.500 €, les iniciatives més destacades en l'àmbit de la prevenció i de la lluita contra la violència masclista.

Per altra banda, els tallers *Els parany de l'amor* i el projecte *Xarxa d'Escoles i Instituts per a la Igualtat i la no Discriminació* són eines clau per treballar la prevenció de la violència masclista entre infants i adolescents. Mentre que els primers consoliden la seva trajectòria amb un total de 77 tallers impartits al llarg de l'any 2014, el segon tot just s'inicia amb una prova pilot que té en la coeducació i la prevenció de les relacions abusives, els prejudicis, i els mites i estereotips de gènere un dels seus eixos principals.

Dins de l'estratègia preventiva destaca l'*Acord Ciutadà per una Barcelona lliure de Violència vers les Dones*, en creixement continuat des de l'any 2011, mitjançant el qual les entitats o persones adherides disposen d'un ventall de recursos per treballar la prevenció de la violència masclista amb públics i formats diversos. Durant el 2014 l'Acord ha rebut un impuls important amb l'organització, per primera vegada des de la seva creació, d'una jornada adreçada a les prop de 600 entitats que a dia d'avui estan adherides. Està previst que aquesta jornada es consolidi mitjançant la seva repetició anual.

Pel que fa a l'**atenció**, el *Circuit Barcelona contra la Violència vers les Dones* garanteix la coordinació entre els diferents àmbits professionals (sanitari, serveis socials, policial, judicial, educatiu, etc.) que hi intervenen. Destaca en aquest sentit la funció que exerceixen els PIAD com a punts d'atenció i informació més propers a la ciutadania, des dels quals sovint es produeixen les primeres deteccions. Així mateix, el suport que proporciona el Programa de subvencions del Programa de Dona reforça el paper de les entitats que treballen en aquest àmbit.

La **formació dels i les professionals que poden detectar i atendre situacions de violència masclista** rep un atenció especial, donada la seva importància per garantir la detecció precoç i un abordatge adequat. El Circuit desenvolupa una tasca imprescindible en aquesta línia, proporcionant una formació continuada a membres de les instàncies que l'integren. Durant el 2014, el desplegament de la Mesura de Govern per tal d'implementar el model d'intervenció amb infants i adolescents en situacions de violència masclista des del sistema públic de serveis socials de la ciutat, inclou, a més, la formació a professionals dels 40 centres de Serveis Socials i dels 13 Equips d'Atenció a la Infància i l'Adolescència. Així mateix, es mantenen les sessions de formació sobre l'aplicació del *Protocol de valoració de risc de violència contra la dona (RVD-BCN)*, una eina elaborada en el marc del Circuit orientada a que els i les



professionals implicades puguin valorar el risc que es produeixin actes violents greus a curt termini.

Quant als **serveis adreçats a atendre les situacions de violència**, el 2014 estigué marcat per la posada en marxa del Servei municipal d'Atenció, Recuperació i Acol·lida (SARA), fruit de la fusió de l'Equip d'Atenció a les Dones (EAD) i el Servei d'Atenció a Nenes i Nens (SAN), que garanteix una atenció integral a totes les persones que puguin haver patit les conseqüències de conviure amb situacions de violència masclista des de diferents posicions familiars o de l'entorn immediat. Es reforcen, a més, els recursos d'acolliment de llarga estada amb dos nous pisos per a la posada en marxa d'un servei innovador: l'Espai Ariadna per a dones que presenten una doble problemàtica de violència masclista i toxicomanies.

El **treball amb homes** es desenvolupa a través del Servei d'Atenció amb Homes per la promoció de relacions no violentes (SAH). A les atencions individuals –194 al llarg del 2014– se suma el treball grupal i comunitari a través del projecte *Canviem-ho* de prevenció de la violència masclista mitjançant el foment de relacions igualitàries. El SAH té un paper fonamental en l'elaboració i difusió de recerques aplicades als seus respectius àmbits de treball.

Els **serveis destinats a atendre les víctimes de tràfic d'éssers humans amb finalitat d'explotació sexual** són gestionats per l'Agència ABITS. Destaca el Servei d'Acol·lida i Emergència SICAR.cat, finançat per l'Ajuntament, que proporciona acollida a dones víctimes de tràfic d'éssers humans amb finalitat d'explotació sexual amb independència de la seva situació, tant si volen o no denunciar com si desitgen quedar-se o retornar al seu país d'origen. El 2013 el servei va gestionar 15 ingressos de dones a recursos d'emergència, xifra que ha augmentat a 25 en el 2014.

També és important fer esment del projecte pilot iniciat el 2012, Recuperació, Apoderament i Inclusió (RAI), per respondre a les necessitats formatives específiques de les víctimes de tràfic d'éssers humans amb finalitat d'explotació sexual. A dia d'avui aquest projecte ja està plenament consolidat.

Per últim, **cal destacar l'estratègia col·laborativa i de treball en xarxa de l'Ajuntament** en la lluita contra la violència masclista. Un bon exemple són les actuacions conjuntes, com ara les marxes exploratòries organitzades pel CIRD i la Direcció de Serveis de Prevenció, Seguretat i Mobilitat en col·laboració amb els Districtes, en el marc de l'Auditoria de Gènere del *Pla de Seguretat Ciutadana de Barcelona (2012-2015)*, per tal d'identificar les mancances sobre seguretat explicitades per les dones en el propi territori.

Si bé és cert que, malauradament, la violència masclista continua estant molt present en la realitat quotidiana de la ciutat, l'anàlisi demostra que **els serveis municipals per donar-hi resposta ofereixen una atenció integrada i de gran qualitat** a les persones que hi accedeixen. Destaquen, sobretot, la capacitat del nou SARA d'oferir solucions integrals a una realitat molt complexa, així com els resultats de l'Agència ABITS en el suport a víctimes de tràfic d'éssers humans amb finalitat d'explotació sexual. Així, des d'una perspectiva valorativa de les actuacions implementades, es considera que **aquest eix presenta un nivell de desplegament altament satisfactori**. S'entén que l'organització municipal ha realitzat un gran esforç, tant en



termes de recursos com d'innovació i integralitat en la implementació de les actuacions, per a un abordatge efectiu de la violència vers les dones i del tràfic d'éssers humans amb finalitat d'explotació sexual.

Principals dades quantitatives relatives a l'eix:

- Entre el 2012 i el 2014 els 10 PIAD de la ciutat porten a terme **1.780 sessions grupals destinades a prevenir la violència masclista**, amb un total de **4.371 assistents**.
- Entre el 2013 i el 2014, els PIAD atenen un total de **960 demandes relacionades amb situacions de violència masclista**.
- Durant el període 2012-2014 s'imparteixen **236 tallers de prevenció de relacions abusives *Els paranyes de l'amor***, amb un total de **4.904 participants** de diferents nivells educatius.
- Al llarg del 2014, el SARA atén un total de **1.500 unitats familiars**, que representen **1.356 dones i 217 infants i adolescents**.
- Al llarg del mateix període s'han acollit d'urgència **407 dones i 364 infants i adolescents**. Aquestes xifres han anat creixent en els últims anys.
- Durant el 2014, el total d'usuaris Servei d'Atenció a Homes per la promoció de relacions no violentes (SAH) és de **137 homes**. Aquesta xifra representa un augment del 21,24% respecte al 2013 i del 27,73% respecte al 2012.
- Entre el 2013 i el 2014 *l'Acord Ciutadà per una Barcelona lliure de Violència vers les Dones* augmenta el nombre d'entitats adherides, amb un total de **115 noves signatures**.
- Entre els anys 2013 i 2014, el **projecte de Recuperació, Apoderament i Inclusió (RAI)**, per respondre a la necessitat formativa especialitzada de les víctimes de tràfic d'éssers humans amb finalitat d'explotació sexual, **atén a 22 dones noves**.